

**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 Управление фирмой

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
Протокол от «10» мая 2017 г.
№ 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

«Управление развитием бизнеса (организации)»

(профиль)

Магистр

(квалификация)

Очная

(формы обучения)

Год набора - 2016

Москва, 2017

Автор–составитель:

К.э.н., доцент кафедры Управление фирмой С.Л. Павлуценко

Заведующий кафедрой Управление фирмой:

академик РАН, д.э.н., профессор Э.Н. Крылатых

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач	УК ОС-1.2	способность применять критический анализ для решения профессиональных задач
УК ОС-3	способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	способность переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.2	способность участвовать в командной работе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утв. 06.10. 2015 г. № 691н Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом	УК ОС-1.2	на уровне знаний: Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности

организации		<p>Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала</p> <p>Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов</p> <p>Методы анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p>Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал</p> <p>Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Основы социологии, психологии и экономики труда</p> <p>Основы управления социальным развитием организации</p> <p>на уровне умений:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</p> <p>Представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации</p> <p>Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>Разрабатывать корпоративные социальные программы</p> <p>Вести переговоры по вопросам социального</p>
-------------	--	---

		<p>партнерства с представительными органами работников</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Формирование системы оплаты и организации труда</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>
<p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утв. 06.10. 2015 г. № 691н</p> <p>Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом</p>	УК ОС-1.2	<p>на уровне знаний:</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Организация управления развитием организации</p> <p>Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Методы оценки, результатов и эффективности труда</p>

организации

Методы внедрения системы управления персоналом
Основы работы по профориентации
Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале
Цели, стратегия развития и бизнес-план организации
Теории и методы формирования бренда организации
Требования охраны и безопасных условий труда

на уровне умений:

Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы
Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
Рассчитывать бюджет в области управления персоналом
Определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения
Контролировать и корректировать исполнение поручений и задач
Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда
Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала
Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом
Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом
Формировать и проводить социальную политику и социальные программы
Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров
Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать

на уровне навыков:

Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом

Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации

Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала

Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала

Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда

Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом

Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения

Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации

Согласование условий заключаемых договоров по вопросам управления персоналом

Организация проведения закупочных процедур по вопросам управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним

Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания

<p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утв. 06.10. 2015 г. № 691н G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>УК ОС-3.2</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>Теории управления персоналом и его мотивации Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Формы и методы оценки персонала и результатов их труда Технологии оперативного управления персоналом организации Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Теории и методы управления развитием персонала Экономика труда Организационно-штатная структура организации Политика управления персоналом и социальная политика организации Цели, стратегия развития и бизнес-план организации Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале Порядок урегулирования трудовых споров Требования и правила проведения аудита работы с персоналом Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями Порядок оформления кадровых документов и придания им юридической силы Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации</p> <p>на уровне умений:</p> <p>Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения Применять методы оперативного управления персоналом организации Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи Определять показатели эффективности</p>
---	------------------	--

		<p>работы персонала подразделения</p> <p>Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Составлять планы деятельности структурного подразделения организации</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов</p> <p>Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</p> <p>Представлять интересы организации и вести переговоры с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников по вопросам персонала</p> <p>Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров</p> <p>Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров</p> <p>Проводить аудит результатов работы с персоналом</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Планирование деятельности подразделения и персонала</p> <p>Оперативное управление персоналом подразделения организации</p> <p>Расчет затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета</p> <p>Разработка стандартов деятельности подразделения и унификация процессов</p> <p>Проведение инструктажа по охране труда</p> <p>Постановка задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения</p> <p>Анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности подразделения</p> <p>Формирование отчетов о работе структурного подразделения</p>
Профессиональный стандарт «Специалист по управлению	УК ОС-5.2	<p>на уровне знаний:</p> <p>Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Цели, стратегия развития и бизнес-план</p>

<p>персоналом» утв. 06.10. 2015 г. № 691н G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>		<p>организации Политика управления персоналом организации Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p>
		<p>на уровне умений: Организовывать работу персонала структурного подразделения Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Внедрять стратегию по управлению персоналом Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p>

		Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом Соблюдать нормы этики делового общения на уровне навыков: Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» по учебному плану составляет 3 зачетных единицы; 108 академических часа, 2-й семестр. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 18, в том числе лекции – 6 академических часов, практические занятия – 12 академических часов; на самостоятельную работу обучающихся – 54 академических часа, контроль – 36 академических часов.

Дисциплина Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» входит в состав дисциплин обязательной части учебного плана..

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и нормативными документами. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, группового проектного обучения. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра: для обучающихся очной формы обучения – в 2-м семестре. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточный контроль в форме экзамена.

Успешная реализация цели и задач дисциплины Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» достигается посредством получения обучающимися знаний, умений и навыков при изучении дисциплин базовой части Б1.Б.1 «Общий менеджмент» (1-й семестр), Б1.Б.2 «Методы исследования в менеджменте» (1-й семестр).

Знания, полученные в процессе изучения дисциплины Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение», служат основой для освоения дисциплин Б1.Б.5 «Управление человеческими ресурсами компании» (3-й семестр), Б1.В.ОД.3 «Принятие управленческих решений» (3-й семестр), Б1.В.ДВ.1.1 «Бизнес-планирование» (2-й семестр), Б1.В.ДВ.4.1 «Управление деловыми конфликтами» (3-й семестр).

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем ДИСЦИПЛИНЫ, час.													
	Всего	Семестр												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Очная форма обучения														
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	18		18											
лекционного типа (Л)	6		6											

лабораторные работы (практикумы) (ЛР)													
практического (семинарского) типа (ПЗ)		12		12									
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)													
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		54		54									
Промежуточная аттестация	форма	<i>экзамен</i>											
	час.	36		36									
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3		108/3									

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ 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	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организация как система. Зависимости, законы и закономерности организации.	10	2				8	О, Т
Тема 2	Проектирование организационных систем. Перспективное направление развития организации.	10	2				8	О, Т
Тема 3	Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива. Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя	14			4		10	О, Т, Э, Д
Тема 4	Конфликты и переговоры. Консалт - диагностика конфликтной ситуации.	14			4		10	О, Т, Э
Тема 5	Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.	14			4		10	О, Э
Тема 6	Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.	10	2				8	Э, Т
Промежуточная аттестация		экзамен						экзамен
		36						
Всего:		108	6		12		54	

Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), эссе(Э), дискуссия (Д).

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация как система. Зависимости, законы и закономерности организации.

Теория система – основа теории организации. Системный подход как направление методологии научного познания. Основные свойства и признаки систем. Отличительные черты организации как системы. Механистические и органические организационные системы, их характеристики. Внешняя и внутренняя среда организации. Проектирование организационных систем.

Виды зависимостей между входными воздействиями и выходными результатами. Объективные и субъективные зависимости. Понятие «Закон». Объективные законы – законы организации. Субъективные законы – законы для организации. Общее и особенное законов организации. Зависимость – закон – закономерность. Пути условия реализации законов организации.

Тема 2. Проектирование организационных систем. Перспективное направление развития организации.

Системный подход к организационному проектированию. Функции и методы проектирования организационных систем. Стадии процесса создания организационных систем: предпроектная, проектирование, ввод в эксплуатацию. Законы РФ о создании, регистрации и деятельности различных организаций и организационных систем. Проектирование базовых схем организационных объектов.

Универсальные и ситуационные теории организации. Современные направления теоретических разработок отечественных и зарубежных ученых по проблемам: реинжиниринга, бизнес-процессов в организации (процессный подход), организационных рынков, всестороннего развития человеческих ресурсов. Инновационные подходы в развитии предприятия (организации).

Тема 3. Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива. Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя

Базисные, теоретические подходы к организационному поведению: психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология. Основные психические и психофизиологические свойства личности. Совместимость и несовместимость людей друг с другом и с внутренней средой организации. Методы изучения морально-психологического климата в группе, коллективе. Управление поведением личности, группы, коллектива. Должностная модель поведения. Кейсы.

Виды (стили) межличностного общения и коммуникативного поведения. Три стороны делового общения. Преодоление коммуникативных барьеров. Воздействие на поведение людей, групп. Организация коммуникативного пространства руководителей. Вербальные, невербальные средства общения. Умение говорить, умение слушать. Правила Дейла Карнеги.

Тема 4. Конфликты и переговоры. Консалт - диагностика конфликтной ситуации.

Гармония и конфликты в организационном поведении. Причины и факторы конфликтных ситуаций. Деструктивные и конструктивные конфликты. Классификация конфликтов. Внутренние и внешние конфликты в организации. Структура конфликта. Поведение человека в конфликтной ситуации. Управление конфликтами в организации. Консалт - диагностика конфликтной ситуации.

Тема 5. Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.

Природа и характеристика организационных изменений. Причины изменений в организации. Психологическое сопротивление изменениям. Модели и процесс организационных изменений. Социально-психологические методы формирования положительных установок работников по отношению к изменениям в организации.

Снятие стрессовых явлений в группе и коллективе. Нововведения (инновации) в организации и их социально-психологическое обеспечение. «Силовые поля» нововведений.

Тема 6. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

Основные понятия корпоративной культуры. Взаимосвязь понятий «организационная культура», «деловая этика», «деловой этикет». Имидж организации, способы его создания и поддержания. Структурные элементы корпоративной культуры. Нравственные ценности и духовная культура организации. Управление организационной культурой. «Корпоративный дух» и «фирменный стиль» организации.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Организация как система. Зависимости, законы и закономерности организации	Опрос, тестирование
Проектирование организационных систем. Перспективное направление развития организации.	Опрос, тестирование
Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива. Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя.	Опрос, тестирование, эссе, дискуссия
Конфликты и переговоры. Консалт - диагностика конфликтной ситуации.	Опрос, тестирование, эссе
Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.	Опрос, эссе
Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.	Тестирование, эссе

4.1.2. Экзамен по дисциплине дисциплины Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение» для выявления уровня освоения компетенций УК ОС-1, УК ОС-3, УК ОС-5 проводится в устной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы

Примеры тестовых заданий

1. Дайте определение организации как явления.
 - а). Это объединение элементов для реализации программы или цели, действующее на основании определенных правил и процедур.
 - б). Это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию

взаимосвязей между частями целого.

в). Это объект с упорядоченной внутренней структурой.

2. Перечислите основные формы организации.

а). Коммерческие и некоммерческие.

б). Хозяйственные и социальные.

в). Юридическое лицо, неюридическое лицо, неформальная организация.

3. Что включает в себя основная классификация систем?

а). Искусственные и естественные системы.

б). Технические, биологические и социальные системы.

в). Открытые и закрытые системы.

4. Перечислите основные виды социальных систем.

а). Образовательные, политические, экономические, медицинские, правовые.

б). Хозяйственные, производственные, государственные и муниципальные.

в). Демократические и тоталитарные.

5. Какие базовые схемы отношений в организациях Вы знаете?

а). Параллельная, последовательная и комплексная.

б). Линейная, кольцевая, «колесо», «звезда», иерархическая, штабная, матричная, смешанная.

в). Формальные и неформальные.

6. Какую продукцию выпускают хозяйственные организации?

а). Товары, услуги, информацию, знания.

б). Государственную, муниципальную, общественную, частную.

в). Сельскохозяйственную, промышленную, интеллектуальную.

7. Какой формой собственности могут обладать хозяйственные организации?

а). Индивидуальной и коллективной.

б). Государственной, муниципальной, общественной, арендной, частной, групповой.

в). Государственной и негосударственной.

8. Определите место теории организации в науке управления.

а). Она является частью практики и технологии управления.

б). Она является составной частью менеджмента.

в). Она входит в методологию и научные исследования в управлении.

9. Выберите правильное определение мотивации персонала организации.

а). Это процесс объединения потребностей человека и потребностей организации.

б). Это процесс удовлетворения потребностей персонала.

в). Это процесс подавления потребностей персонала.

10. Что является предметом теории организации?

а). Организация как явление.

б). Организация как процесс.

в). Организационные отношения между организационными объектами.

11. Какие подсистемы включает в себя система управления?

а). Планирования, организации, руководства, мотивации, контроля.

- б). Методологию, процесс, структуру и технику управления.
 - в). Управление по вертикали и по горизонтали.
12. Что включает в себя типология коммуникаций в организации?
- а). Коммуникации между объектами и субъектами управления.
 - б). Коммуникации формальные и неформальные.
 - в). Коммуникации между организацией и внешней средой, между подразделениями, внутри подразделений, межличностные, неформальные.
13. Перечислите ступени противоречий в организации.
- а). Различие, поляризация, столкновение, антагонизм.
 - б). Разногласие, противостояние, столкновение, антагонизм.
 - в). Управляемые, малоуправляемые, неуправляемые.
14. Какими путями могут быть достигнуты компромиссы в организации?
- а). Переговорами,
 - б). Обменом мнениями.
 - в). Взаимными уступками, подавлением или учетом потребностей и интересов одной из сторон.
15. Перечислите основные пути самоорганизации.
- а). Самообучение, самовоспитание, самоконтроль.
 - б). Обучение, воспитание, контроль.
 - в). Планирование, мотивация, контроль.
16. Назовите основные принципы самоуправления.
- а). Принципы первичности и мягкой регламентации.
 - б). Принципы вторичности, сочетания управления и самоуправления, мягкой регламентации.
 - в). Принципы сочетания управления и самоуправления, жесткой регламентации и первичности.
17. Сформулируйте закон синергии организации.
- а). Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в нее элементов, либо существенно меньше.
 - б). Различные сочетания элементов потенциалов организации могут создать большой набор возможного потенциала организации: от очень низкого до очень высокого.
 - в). Потенциал организации зависит от каждого работника и их расстановки, технологической оснащенности и профессионализма руководителей.
18. Выберите правильное определение закона самосохранения организации.
- а). Материальная система стремится сохранить себя и использовать для достижения этого все внутренние и внешние факторы.
 - б). Каждая материальная система стремится сохранить себя и использует для достижения этого весь свой потенциал.
 - в). Каждая система может обеспечить свое самосохранение.
19. Какие формы развития организации Вы знаете?
- а). Непрерывное и дискретное развитие.
 - б). Динамичное и медленное развитие.

в). Эволюционное и революционное развитие.

20. Перечислите основные принципы организации.

а). Принципы приоритета, принципы соответствия, принципы прямоотчности, принципы ритмичности, принципы пропорциональности, принципы синхронизации.

б). Принципы соответствия, рационализации самосохранения.

в). Принципы синергии, развития и соответствия.

Темы дискуссий

1. Совместимость и несовместимость личностей.
2. Поведение личности и групповое поведение.
3. Лидерство и организационное поведение.
4. Социально-психологический климат в коллективе (группе).
5. Нравственные ценности и духовная культура организации.
6. Доминантные модели: «Задачи – ответственность»; «стимул – справедливость». Саморегуляция поведения личности.
7. Инициативное деловое поведение. Выбор «Я – позиция». «Корпоративный дух» и «фирменный стиль» организации.
8. Снятие стрессовых явлений в группе и коллективе.
9. Должностная модель поведения.
10. «Силовые поля» нововведений.

Темы эссе

1. Организационное поведение: основные понятия.
2. Эволюция взглядов на организационное поведение.
3. Основные теории личности в применении к организации.
4. Основные психологические (психические) свойства личности и их проявление в поведении человека в организации.
5. Методы изучения свойств личности.
6. Методы изучения совместимости личностей.
7. Персональное развитие в организации.
8. Основные теории мотивации поведения личности в организации.
9. Межличностное общение: общая характеристика.
10. Вербальное общение
11. Манипуляция как стиль межличностного общения.
12. Невербальное общение.
13. Коммуникативная сторона человеческого общения.
14. Перцептивная сторона человеческого общения.
15. Интерактивная сторона человеческого общения.
16. Формирование группового поведения в организации.
17. Группа и ее основные характеристики..
18. Теория групп в организации.
19. Методы принятия коллективных решений группой («командой») и создания атмосферы творчества.
20. «Формальные» и «неформальные» отношения в группе (коллективе) их особенности.
21. Методы изучения социально-психологического климата в коллективе (группе).
22. Основные теории (концепции) лидерства.
23. Методы улучшения социально-психологического климата и группового поведения в организации.

24. Изменения в организации. Психологическое сопротивление изменениям и пути его преодоления.
25. Социально-психологическое обеспечение нововведений в организации.
26. Поведенческий маркетинг.
27. Особенности организационного поведения в различных странах.
28. Организационная (корпоративная) культура.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Теории институтов и институциональных изменений.
2. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации.
3. Факторы эффективной организации «Система 4» Р.Лайкерта.
4. Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
5. Реинжиниринг бизнес процессов в организации.
6. Управление бизнес процессами в организации.
7. Методы изучения свойств личности.
8. Методы изучения совместимости личностей.
9. Разработка моделей системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
10. Манипуляция как стиль межличностного общения.
11. Команда и ее роль в реализации инновационных проектов.

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
УК ОС-1	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач	УК ОС-1.2	способность применять критический анализ для решения профессиональных задач
УК ОС-3	способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	способность переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.2	способность участвовать в командной работе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	этнические, конфессиональные и культурные различия		
--	--	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-1.2 способность применять критический анализ для решения профессиональных задач	Рассматривает и определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Выявляет проблемы в структуре и организации и дает предложения по ее совершенствованию Разрабатывает модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, проводит оценку и интерпретацию полученных результатов Анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности	Самостоятельно определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Корректно анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Грамотно выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Готов к самостоятельной разработке моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, проводит оценку и интерпретацию полученных результатов Самостоятельно анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности
УК ОС-3.2 способность переосмыслить накопленный опыт в собственной учебно- профессиональной деятельности	Рассматривает и определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Выявляет проблемы в структуре и организации и дает предложения по ее совершенствованию Анализирует влияние различных факторов на конкретные виды	Самостоятельно определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Корректно анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Грамотно выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Самостоятельно анализирует

	поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Переосмысляет накопленный опыт решения профессиональных задач в собственной учебно-профессиональной деятельности	влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Самостоятельно переосмысляет накопленный опыт решения профессиональных задач в собственной учебно-профессиональной деятельности и делает соответствующие выводы
УК ОС-5.2 способность участвовать в командной работе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Рассматривает и определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Выявляет проблемы в структуре и организации и дает предложения по ее совершенствованию Анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности	Самостоятельно определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Корректно анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Грамотно выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Самостоятельно анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности

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 (УК ОС-1.2, УК ОС-3.2, УК ОС-5.2) в процессе освоения образовательной программы.

Вопросы к экзамену по дисциплине

Б1.Б.3 «Теория организации и организационное поведение»

1. Организационное поведение: основные понятия.
2. Эволюция взглядов на организационное поведение.
3. Основные теории личности в применении к организации
4. Основные психологические (психические) свойства личности и их проявление в поведении человека в организации.
5. Методы изучения свойств личности.
6. Методы изучения совместимости личностей.
7. Персональное развитие в организации.
8. Основные теории мотивации поведения личности в организации.

9. Межличностное общение: общая характеристика.
10. Вербальное общение
11. Манипуляция как стиль межличностного общения.
12. Невербальное общение.
13. Коммуникативная сторона человеческого общения.
14. Перцептивная сторона человеческого общения.
15. Интерактивная сторона человеческого общения.
16. Поведение личности и групповое поведение: общие понятия.
17. Формирование группового поведения в организации.
18. Группа и ее основные характеристики.
19. Теория групп в организации.
20. Методы принятия коллективных решений группой («командой») и создания атмосферы творчества.
21. «Формальные» и «неформальные» отношения в группе (коллективе) их особенности.
22. Социально-психологический климат в коллективе (группе).
23. Методы изучения социально-психологического климата в коллективе (группе).
24. Лидерство и организационное поведение.
25. Основные теории (концепции) лидерства
26. Методы улучшения социально-психологического климата и группового поведения в организации.
27. Изменения в организации. Психологическое сопротивление изменениям и пути его преодоления.
28. Социально-психологическое обеспечение нововведений в организации.
29. Поведенческий маркетинг.
30. Особенности организационного поведения в различных странах.
31. Организационная (корпоративная) культура.
32. Методы исследования, применяемые в теории организации.
33. Теория институтов и институциональных изменений.
34. Научное управление организацией.
35. Организация как явление и как процесс.
36. Этапы эволюции взглядов на сущность и структуру организации.
37. Факторы эффективной организации «Система4» (Лайкерт).
38. Теория организационного потенциала (И.Ансофф).
39. Перспективные направления развития организации.
40. Структура системы управления организации и характеристика ее элементов.

Примеры тестовых заданий к экзамену

1. Теория организации:

- А. Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.
- Б. Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций.
- В. Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.

3. Организация как социальное явление:

- А. Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний.
- Б. Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте.
- В. Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность.

3. Организационная система:

- А. Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием.
- Б. Единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.
- В. Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.

4. Объекты внешней среды организации:

- А. Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.
- Б. Все то, что находится за пределами данной организации.
- В. Природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация.

5. Хозяйственные организации:

- А. Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности.
- Б. Союзы, партии, группы, сформированные по интересам.
- В. Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации.

6. Общественные организации:

- А. Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход.
- Б. Объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.
- В. Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.

7. Ассоциативные организации: А. Религиозные организации.

- Б. Потребительские кооперативы.
- 8. Семья, неформальные группы.

8. Неформальные организации:

- А. Кооперативные организации с небольшой численностью персонала.
- Б. Не зарегистрированные в государственном порядке организации.
- В. Государственные и муниципальные предприятия.

9. Унитарные предприятия:

- А. Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
- Б. Коммерческие организации, не наделенные правом собственности.
- В. Некоммерческие организации, не наделенные правом собственности.

10. Формальные организации:

- А. Зарегистрированные в установленном порядке организации.
- Б. Организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли.
- В. Группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.

Промежуточная аттестация студентов проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВО. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Учебным планом в 2 семестре в форме экзамена. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий,

предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля) и выполненным работ. В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями преподавателя.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (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 студента на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, на дискуссиях, диспутах, круглых столах.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (максимум 40 баллов);
- учебными достижениями в семестровый период (максимум 60 баллов).

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Шкала оценивания

Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции		
Цифр.	Оценка	Знать	Уметь	Владеть
1	Неудовлетворительно	Отсутствие знаний или фрагментарные знания	Отсутствие умений или частично освоенное умение	Отсутствие навыков или фрагментарное применение
2	Удовлетворительно	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
3	Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
4	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	Знать и уметь на репродуктивном уровне. Субъект

		учения знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях
3	Хорошо	Знать, уметь, владеть на аналитическом 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
4	Отлично	Знать, уметь, владеть на системном 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

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций УК ОС-1.2, УК ОС-3.2, УК ОС-5.2.

Критерии оценки результатов текущего контроля успеваемости (в сумме максимум 60 баллов):

Критерии оценки работ, выполняемых на семинарских и практических занятиях – максимальная оценка за каждое задание – 10 баллов.

Процент лекций и семинарских занятий, посещенных студентом (бонус за посещаемость более 90%) - 5 баллов.

Работа на семинарском занятии (участие в обсуждении вопросов рассматриваемой темы) - 1 балл за полностью раскрытый вопрос.

Выполнение индивидуальных заданий: баллы выставляются исходя из качества выполнения заданий – максимальная сумма баллов - 10.

Баллы по текущей работе доводятся до обучающихся в начале изучения дисциплины.

Итоговая сумма баллов по промежуточной аттестации студентов складывается из суммы баллов, полученных ими по результатам текущего контроля успеваемости и количества баллов по промежуточной аттестации.

Показатели, критерии и оценивания знаний и компетенций на экзамене

Уровень	Критерии	Баллы
Высокий	Студент показывает отличные знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	31-40
Хороший	Студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; почти полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; в основном показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	21-30

Средний	Студент показывает не очень хорошие знания изученного учебного материала; слабо излагает и интерпретирует материалы учебного курса; кратко раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; практически отсутствует умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	11-20
Низкий	При наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы	10 балл и ниже

Максимальное количество баллов, которое студент может набрать в процессе обучения в рамках учебного курса – **100 баллов**:

91-100 баллов	отлично (А)
81-90 баллов	хорошо (В)
71-80 баллов	хорошо (С)
61-70 баллов	удовлетворительно (D)
60 и менее	неудовлетворительно (Е).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Занятия по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой студентов.

На занятиях лекционного типа студентам рекомендуется внимательно слушать и конспектировать лекции. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

На практических занятиях студенты выполняют задания, связанные с изучением и обсуждением ключевых вопросов общего менеджмента, выступлением и участием в дискуссиях, диспутах, решением задач, анализом кейсов и практических ситуаций.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать рекомендованную литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Найти соответствующие информационные источники.
4. Сформировать комплект материалов (лекционных, учебно-методических, законодательно-нормативных) по выбранному вопросу (заданию).
5. Составить план ответа (доклада, презентации).
6. Весь материал (статистику, информацию на сайтах, литературные источники, как на русском, так и на иностранных языках) обработать и использовать реферативно.

7. Указать авторство использованных материалов.
8. При чтении литературы кратко конспектировать основные положения статьи или главы.

8. Не использовать рефераты и курсовые, размещенные на internet-ресурсах.
9. Планировать свой ответ (доклад, презентацию) по времени.
10. Не пересказывать материал, а презентовать свои выводы и заключения, доказывая и/или иллюстрируя их конкретными экономическими примерами, результатами расчетов, произведенных самостоятельно на основе использования российских и международных баз экономической информации.

11. При работе в малых группах в начале работы четко распределить обязанности.

В рамках самостоятельной работы студенты готовят самостоятельно вопросы, объявленные в п. 4.2, готовятся к практическим занятиям: проводят обзор интернет-сайтов, периодической литературы и профессиональных изданий, разрабатывают каталог интернет-ресурсов, осуществляют подготовку к разработке групповых проектов по заданной теме, к зачету.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- самостоятельное изучение дидактических единиц, расширяющих знания по изучаемой тематике дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к промежуточной и итоговой аттестации.

Процедура подготовки и критерии оценки участия студента в дискуссии:

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется в дисциплине «Теория организации и организационное поведение» как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

– Методика «вопрос – ответ» – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

– Методика «клиники» – каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно представив на открытое обсуждение свой «диагноз» поставленной проблемной ситуации. Затем это решение оценивается как преподавателем (руководителем), так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «принимается – не принимается».

– Методика «лабиринта» или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

– Методика «эстафеты» – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.

– Свободно плавающая дискуссия – когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

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.

Процедура подготовки и критерии оценки представленных эссе:

Эссе студента — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (студентом). Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Процедура проведения и критерии оценивания тестирования:

Для подготовки студентов к тестированию преподаватель должен заранее определить студентам исходные данные: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки, а также определить критерии оценки:

- «отлично» - 85-100 % правильных ответов
- «хорошо» - 65-84 % правильных ответов
- «удовлетворительно» - 50-64 % правильных ответов
- «неудовлетворительно» - 49 % и меньше правильных ответов.

Процедура подготовки к промежуточной аттестации:

Итоговый контроль – экзамен. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса обучающимся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у обучаемого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2012. <http://www.iprbookshop.ru/12844>.— ЭБС «IPRbooks» .

2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. Саратов: Ай Пи Эр Медиа. 2015. <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон. текстовые данные М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия». 2013. <http://www.iprbookshop.ru/17049>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Дацко В.Н. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дацко В.Н.— Электрон. текстовые данные. Химки: Российская международная академия туризма. 2013. <http://www.iprbookshop.ru/30158>
5. Шеметов, П.В. Теория организации. Учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова, Е.П. Шеметова. — Электрон. дан. М. : Омега-Л. 2012. e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5538

6.2. Дополнительная литература.

1. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов [Электронный ресурс] : / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова. — Электрон. дан. М. : ФЛИНТА. 2011. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20199
2. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. Текстовые данные. М.: Дашков и К. 2012. <http://www.iprbookshop.ru/35294>.— ЭБС «IPRbooks».

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12.12.1993; с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11- ФКЗ // РГ. 1993. 25 декабря.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Текст] // СЗ РФ.- 1994. -№32. – 5 декабря.

6.5. Интернет-ресурсы.

А: Интернет-ресурсы

1. <http://www.bibliotekar.ru/teoriya-organizacii/> - Теория организации
2. <http://www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-2/> - Организационное поведение и управление персоналом
3. <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2014/03/>- Вопросы управления
4. <http://www.uecs.ru/> - Управление экономическими системами
5. <http://lawfirm.ru/public/> - Корпоративный юрист
6. http://studopedia.ru/2_12148_shkola-nauchnogo-upravleniya-f-teylora.html - Школа научного управления Ф. Тейлора
7. <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/sistemnyy-podhod.html> - Системный подход
8. <http://biofile.ru/psy/11690.html> - Межличностные отношения
9. <http://www.bibliotekar.ru/biznes-33/25.htm> - Мотивация и стимулирование персоналом

Б: Справочные системы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. <http://www.biznes-karta.ru/> -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. <http://www.rbc.ru/> -Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»

6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
11. <http://www.garant.ru/> - Гарант

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 лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

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/>.

Программные продукты Microsoft Windows: Excel, Word, Power Point, программа «Antiplagiat.ru», программа «Project Expert» for Windows.