

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

Институт отраслевого менеджмента
Менеджмента спортивной и туристкой индустрии
(наименование института (факультета))
Менеджмента спортивной и туристкой индустрии
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры Менеджмент
спортивной
и туристской индустрии
Протокол от «___» _____ 201_ г.
№ _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.9.3_Организационное поведение
(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.02 «Менеджмент»
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Менеджмент объектов туристской инфраструктуры _____
направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр
квалификация выпускника

очная форма обучения
форма(ы) обучения

Год набора - 2017

Москва, 2017_ г.

Автор(ы)–составитель(и): Рудина Лариса Максимовна, к.п.н.

РАССМОТРЕНА И РЕКОМЕНДОВАНА для использования в учебном процессе кафедрой
Менеджмента в спортивной и туристской индустрии
(наименование кафедры)

Протокол от «___» _____ 201__ г. № _____

Заведующий кафедрой Менеджмента в спортивной и туристской индустрии
(наименование кафедры)

_____ Белякова М.Ю.
(подпись) (Ф.И.О.)

№	Содержание	Страница
---	------------	----------

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)	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	8
5	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	25
6	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 6.1 Основная литература 6.2Дополнительная литература 6.3Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 6.4 Нормативные правовые документы 6.5 Интернет-ресурсы 6.6 Иные источники	29
7	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	30

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),

соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.Б.9.3 Организационное поведение обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-ОС-3	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	УК-ОС-3.4	способность формирования умений в использовании знания организационного поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции.
УК ОС-5	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-5. 3	способность формирования умений в использовании знания организационного поведения в проявлении толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества.
УК-ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-ОС-6.4	способность формирования умений в использовании знания организационного поведения в выстраивании и реализации траектории саморазвития.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Профессиональный стандарт «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» Обобщенные трудовые функции: Код А Руководство деятельностью в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях,	УК-ОС-5.3 способность формирования умений в использовании знания организационного поведения в проявлении толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества.	на уровне знаний: знание основ организационного поведения, уровней проблем поведения
		на уровне умений: применять на практике основы организационного поведения, уровней проблем поведения
		на уровне навыков: владения основами организационного поведения, уровней проблем поведения
	УК ОС-3. 4 способность формирования умений в использовании знания организационного	на уровне знаний: знать разнообразии организаций, проблемы при анализе конкретных ситуаций, способы их решения, процессы управления развитием

<p>осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта</p> <p>-Трудовые функции: Управление персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях</p>	<p>поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции.</p>	<p>организации, и как следствие, поведением людей на предприятии</p>
		<p>на уровне умений: использовать на практике полученные знания о разнообразии организаций, выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения, управлять развитием организации, и как следствие, поведением людей на предприятии</p>
		<p>на уровне навыков: владения способами формирования и развития организационной культуры, целями управления процессом развития и изменения организации, анализом социально-экономических проблем и процессов в организации</p>
	<p>УК-ОС-6.4 способность формирования умений в использовании знания организационного поведения в выстраивании и реализации траектории саморазвития.</p>	<p>на уровне знаний: знание методов и форм выработки и принятия управленческих решений, уровней проблем поведения, организационных систем.</p>
		<p>на уровне умений: применять на практике знания методов и форм выработки и принятия управленческих решений, уровней проблем поведения, организационных систем</p>
		<p>на уровне навыков: владения методами и формами выработки и принятия управленческих решений, уровнями проблем поведения, организационными системами.</p>

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

Дисциплина «Организационное поведение» осваивается в 5 семестре, общая трудоемкость – 3 зачетные единицы.

54 академических часа выделено на контактную работу с преподавателем, в том числе 36 часов лекционных, 4 часа лабораторных работ, 14 практических и 54 часа на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основы теории организационного поведения		4				7	О, Р, ДК, КЗ
Тема 2	Личность в организации	7	5		2		7	О,Р, ДК КЗ
Тема 3	Процесс восприятия и управление впечатлением	8	5		2		7	О, Д, ДК
Тема 4	Управление конфликтами и стрессами в организации	8	4	1	2		6	О, Д, ДК, КЗ
Тема 5	Деловые переговоры	9	4	1	2		7	О, Д, ДК, КЗ
Тема 6	Жизненный цикл организации		5		2		7	О, Д, ДК, КЗ
Тема 7	Управление организационным и изменениями		4	1	2		7	О, Р, ДК, КЗ
Тема 8	Организационная культура	5	5		2		6	О, Д, ДК, КЗ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	36	4	14		54	

Условные обозначения: О-опрос; Д-доклад; Р-реферат, ДК-дискуссия, КЗ-контрольное задание

Таблица 2.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Основы теории организационного поведения	Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.
Тема 2	Личность в организации	Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие

		личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.
Тема 3	Процесс восприятия и управление впечатлением	Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.
Тема 4	Управление конфликтами и стрессами в организации	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
Тема 5	Деловые переговоры	Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров.
Тема 6	Жизненный цикл организации	Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.
Тема 7	Управление организационными изменениями	Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.
Тема 8.	Организационная культура	Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры

		<p>принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национальной в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.</p>
--	--	--

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 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 «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Основы теории организационного поведения	Опрос, Реферат, Дискуссия, Контрольное задание
Личность в организации	Опрос, Реферат, Дискуссия, Контрольное задание
Процесс восприятия и управление впечатлением	Опрос, Доклад, Дискуссия, Контрольное задание
Управление конфликтами и стрессами в организации	Опрос, Доклад, Дискуссия, Контрольное задание
Деловые переговоры	Опрос, Доклад, Дискуссия, Контрольное задание
Жизненный цикл организации	Опрос, Доклад, Дискуссия, Контрольное задание
Управление организационными изменениями	Опрос, Реферат, Дискуссия, Контрольное задание
Организационная культура	Опрос, Доклад, Контрольное задание

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета (устно) с использованием тестового задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Вопросы к устному опросу.

Тема 1. Основы теории организационного поведения

- 1) Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
- 2) Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
- 3) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
- 4) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
- 5) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?

- 6) Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
- 7) Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?
- 8) Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?

Тема 2. Личность в организации

- 1) Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
- 2) В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
- 3) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
- 4) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
- 5) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
- 6) Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
- 7) Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
- 8) В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
- 9) Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.
- 10) Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?

Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением

- 1) Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
- 2) Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
- 3) Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
- 4) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
- 5) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
- 6) Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
- 7) Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
- 8) Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?

Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации

- 1) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
- 2) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
- 3) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
- 4) Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?
- 5) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?

- 6) Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
- 7) Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
- 8) Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
- 9) На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
- 10) Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
- 11) Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
- 12) Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.

Тема 5. Деловые переговоры

- 1) Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
- 2) На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
- 3) Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
- 4) Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
- 5) Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
- 6) Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

Тема 6. Жизненный цикл организации

- 1) Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
- 2) Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
- 3) От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
- 4) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
- 5) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
- 6) Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
- 7) Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
- 8) Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?

Тема 7. Управление организационными изменениями

- 1) Что понимают под организационными изменениями?
- 2) Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
- 3) Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
- 4) Опишите три стадии процесса изменений.
- 5) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
- 6) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
- 7) Что такое казуальные переменные?
- 8) Опишите типовую программу ОР.
- 9) Каковы достоинства и ограничения ОР?
- 10) В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.

Тема 8. Организационная культура

- 1) Дайте определение понятия «организационная культура».
 - 2) Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
 - 3) Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
 - 4) Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
 - 5) Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
 - 6) Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
 - 7) С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
 - 8) Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
 - 9) Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.
- Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.

Содержание лабораторных работ

№ раздела	Тема	Кол-во часов
4.	Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?	2
6.	Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?	2
	Итого	4

Перечень тем для дискуссий

Занятие 1. Введение в организационное поведение

Вопросы для обсуждения:

- 1) Предмет теории организационного поведения
- 2) Основополагающие концепции организационного поведения
- 3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения
- 4) Элементы системы организационного поведения
- 5) Модели организационного поведения
- 6) Особенности организационного поведения в России
- 7) Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения

Ситуация для анализа «Любите ли вы свою работу?»

Занятие 2. Личность в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) Взаимодействие человека и организации
- 2) Понятие личности, ее структура и развитие
- 3) Современные теории личности. Типологии личностей
- 4) Характеристики индивидуальности человека
- 5) Критериальная основа поведения
- 6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения
- 7) Удовлетворенность трудом

Ситуации для анализа «Тип личности работника»

Упражнение 1 «Личность для работы»

Упражнение 2 «Определение индивидуальных психофизиологических свойств с помощью теста EPI (Eysenck Personality Inventory) Г. Айзенка»

Занятие 3. Научение и изменение поведения (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Теории научения поведению
- 2) Принципы научения: подкрепление и наказание
- 3) Типы, формы и частота компенсации
- 4) Организационная система вознаграждений
- 5) Модификация поведения как управленческая задача

Ситуация для анализа «Петр Груздев»

Ситуация для анализа «Проблема опозданий»

Занятие 4. Восприятие и управление впечатлением (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения
- 2) Внешние факторы внимания
- 3) Внутренние факторы восприятия
- 4) Организация восприятия
- 5) Феномены и закономерности восприятия
- 6) Социальное восприятие
- 7) Управление впечатлением

Ситуация для анализа «разное восприятие одной аварии»

Упражнение «Объективность межличностного восприятия»

Занятие 5. Управление конфликтами и стрессами (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Природа и причины конфликтов
- 2) Внутриличностный конфликт
- 3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения
- 4) Межгрупповое поведение и конфликт
- 5) Организационный конфликт
- 6) Методы разрешения конфликтов
- 7) Причины и последствия стресса
- 8) Методы борьбы со стрессом

Конкретная ситуация «Арест соседского ребенка»

Конкретная ситуация «Ноющая боль в желудке»

Упражнение «Определение типа конфликта»

Упражнение «Субъективные ощущения стресса»

Занятие 6. Проведение деловых переговоров (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Подготовка к переговорам.
- 2) Этапы переговорного процесса.
- 3) Типичные модели поведения на переговорах.
- 4) Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.
- 5) Наиболее распространенные виды переговоров
- 6) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров

Конкретная ситуация «Я выиграл – ты проиграл»

Упражнение «Тактика поведения на переговорах»

Занятие 7. Управление организационными изменениями (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Природа организационных изменений.
- 2) Сопротивление изменениям
- 3) Управление организационными изменениями.
- 4) Процесс организационного развития.
- 5) Методы организационного развития
- 6) Будущее организационного поведения

Конкретная ситуация «Проведение изменений в ОАО «Хлебопродукт»

Упражнение «Сопротивление изменениям»

Упражнение «Преодоление стереотипов»

Занятие 8. Организационная культура (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие, структура и содержание организационной культуры.
- 2) Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение.
- 3) Влияние культуры на организационную эффективность.
- 4) Системный подход к изучению национальных аспектов в организационной культуре
- 5) Влияние национальной культуры на организационное поведение
- 6) Культурный шок и культурная адаптация
- 7) Мотивация в разных культурах

Конкретная ситуация «Стиль одежды»

Конкретная ситуация «Я хочу уехать»

Упражнение «Организационная культура учебной группы»

Упражнение «Культурный шок»

чественных теоретиков.

Темы докладов и рефератов (с презентацией в PowerPoint)

1. Стили организационного поведения.
2. Определение стимулов и антистимулов персонала.
3. Поведение руководителя группы.
4. Формирование управленческих команд.
5. Цели и виды коммуникаций
6. Виды информации и виды коммуникации.
7. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
8. Социально-психологический климат в коллективе.
9. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
10. Авторитет работника в коллективе.
11. Эффективность руководства.
12. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
13. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
14. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
15. Принципы самоконтроля в общении.
16. Деловой и бюрократический стили руководства.
17. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
18. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
19. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Управление процессом принятия решений.
22. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
23. Сущность мотивации персонала.

№2	Контрольные Задания
-----------	----------------------------

ра зд ел а							
1	<i>Задание 1 «Социальная система».</i> Опишите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Покажите, как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества?						
2	<i>Задание 2 «Анкета для подбора кадров».</i> По каждой категории различия личности (наследственность, культура, семья, социальная группа, жизненный опыт) составить не менее пяти вопросов к кандидату на работу в организации. Вопросы должны быть составлены так, чтобы ответы на них наилучшим образом раскрывали личность кандидата.						
3	<i>Задание 3 «Ситуационное усиление поведения».</i> Выберите один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и опишите факты и события из своей жизни, когда к вам применялся данный тип усиления.						
4	<p><i>Задание 4 «Конфликты в нашей жизни».</i> Проанализируйте ситуации и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобных ситуациях для предотвращения или разрешения конфликта?</p> <p>1) Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя тем, что эта работа требует более высокого разряда. Добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд.</p> <p>2) На аттестации заместитель начальника отдела выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьезные просчеты в ее работе. Замечания были вескими и обоснованными. В ответ работница разразилась слезами и заявила, что зам. начальника сводит с ней личные счеты: ее собака якобы не дает ему спать по ночам.</p> <p>3) Частное такси подвезло пассажира к нужному месту. Водитель называет цену, с которой пассажир не согласен. Счетчика нет, о цене заранее не договаривались.</p>						
5	<p><i>Задание 5. Подготовить доклад на одну из предложенных тем:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Деловой разговор 2) Беседа 3) Обсуждение и собеседование 4) Спор, полемика, дискуссия, дебаты, прения, диспут 5) Торги 6) Многосторонние переговоры 7) Особенности проведения переговоров с партнерами из других стран 						
6	<p><i>Задание 6 «Наблюдаемые изменения в организации».</i> Из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали. Используйте форму, представленную в таблице 2.</p> <p>Таблица 2 - Организационные изменения</p> <table border="1" data-bbox="316 1883 1150 2078"> <tr> <td data-bbox="316 1883 635 1995">Организационные изменения в области...</td><td data-bbox="635 1883 1150 1995">Факты и события из личной жизни</td></tr> <tr> <td data-bbox="316 1995 635 2033">...целей</td><td data-bbox="635 1995 1150 2033"></td></tr> <tr> <td data-bbox="316 2033 635 2078">...стратегий</td><td data-bbox="635 2033 1150 2078"></td></tr> </table>	Организационные изменения в области...	Факты и события из личной жизни	...целей		...стратегий	
Организационные изменения в области...	Факты и события из личной жизни						
...целей							
...стратегий							

	...технологии	
	...ролей и задач	
	...структуры	
	...персонала	
	...культуры	
7	Задание 7 «Национальное в управлении бизнесом». Используя изученные модели национальных организационных культур, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти вопросы максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией.	
	Итого:	

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине «Теория организации» предусмотрены в форме зачета, который проводится в виде устного собеседования по контрольным билетам. Контрольный билет содержит теоретический вопрос и тестовое задание. Важнейшими критериями оценки знаний обучаемых являются:

- степень усвоения учебной программы;
- содержание ответа на контрольные вопросы: логичность и доказательность изложения;
- степень творчества и самостоятельности в раскрытии поставленных вопросов;
- умение применить теоретические знания в анализе конкретных деловых ситуаций.

При ответе на вопрос сформулируйте и обоснуйте свою позицию, приведите конкретные примеры.

Итоговый тест к зачету

1. Какие из утверждений характерны для теории «Х»:
 - А. Работа для человека так же естественна, как игра;
 - Б. Человек изначально не любит работать и будет избегать работы;
 - В. Средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, результат прошлого разочарования и вызвано плохим руководством сверху;
 - Г. Все ответы верны.
2. Согласно этой теории, поведение организации заключается во взаимодействии с окружающей средой:
 - А. Теория открытых систем;
 - Б. Теория социального действия;
 - В. Теория закрытых систем;
 - Г. Теория социально – типического подхода.
3. Бихевиоризм – это:
 - А. Специальное направление в психологии, которое полностью направлено на изучение поведения
 - Б. Специальное направление в социологии, направленное на изучение общественных явлений
 - В. Технология управления производством
 - С. Патриотическое движение начала 20 века
4. Процессный подход рассматривает:

- А. Ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- Б. Технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи;
- В. Функции управления как взаимосвязанный процесс управления;
- Г. Оказание помощи работнику в осознании собственных возможностей.
- 5.«Организационное поведение» - это
- А. Комплексная научная дисциплина, которая изучает закономерности и правила функционирования организаций, групп и отдельных людей внутри них;
- Б. Реальное поведение организации в социальной, технологической и экологической среде, ее функционирование, взаимоотношения с другими организациями и отдельными людьми;
- В. Наука об индивидуальных и групповых законах жизни и деятельности людей, объединенных организацией;
- С. верны все ответы.
- 6.Учение о причинной обусловленности и закономерности всех явлений – это:
- А. Детерминизм;
- Б. Механистический детерминизм;
- В. Биологический детерминизм;
- Г. Психофизиологический детерминизм.
- 7.Сколько стадий жизненного цикла существует:
- А. 4
- Б. 5
- В. 6
- Г. 7
- 8.Совокупность приемов, методов, рационального сочетания методов и звеньев управленческой системы и ее взаимосвязь с управлением объектов и другими управляющими системами во времени и в пространстве – это:
- А. Управленческое решение;
- Б. Организация управления;
- В. Организационное поведение;
- Г. Структура управления.
- 9.Упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого – это:
- А. Организация управления;
- Б. Управленческое решение;
- В. Структура управления;
- Г. Нет правильного ответа.
- 10.Какие типы управления организациями выделяют в современной теории менеджмента:
- А. Бюрократический, органический, административный;
- Б. Органический и административный;
- В. Бюрократический и административный;
- Г. Бюрократический и органический.
- 11.Проектные, матричные и бригадные формы организации управления - это:
- А. Виды органических структур управления организациями;
- Б. Виды бюрократических структур управления организациями;
- В. Виды административных структур управления организациями;
- Г. Все ответы правильные.
12. Передача или делегирование прав и ответственности за ряд ключевых решений на нижние уровни управления организацией – это:
- А. Централизация управления;
- Б. Децентрализация управления;
- В. Оптимизация управления;

Г. Нет правильного ответа.

13. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы – это:

А. Мультипликативность;

Б. Адаптивность;

В. Эмерджентность;

Г. Синергичность.

13. Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения – это:

А. Характер;

Б. Темперамент;

В. Личность;

Г. Нет правильного ответа.

14. Для кого характерны чрезмерная подвижность, неуравновешенность, возбудимость, быстрое и интенсивное протекание всех психических процессов:

А. Меланхолик;

Б. Флегматик;

В. Сангвиник;

Г. Холерик.

15. Индивидуальное сочетание существенных свойств личности, выражающих отношение человека к действительности и проявляющихся в его поведении, в его поступках – это:

А. Характер;

Б. Темперамент;

В. Индивидуальность;

Г. Нет правильного ответа.

16. Отражение свойств реальности, возникающее в результате воздействия их на органы чувств и возбуждения нервных центров головного мозга – это:

А. Мышление;

Б. Ощущение;

В. Восприятие;

Г. Внимание.

17. Способность в течение длительного времени сохранять состояние внимания на каком-либо объекте – это:

А. Сосредоточенность;

Б. Переключаемость;

В. Распределение;

Г. Устойчивость.

18. Референтность – это:

А. Мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом;

Б. Мера активизации групповой составляющей ее личностей;

В. Степень принятия членами группы групповых эталонов;

Г. Степень влияния данной группы на другие группы.

19. Представитель, доверенное лицо, выразитель основных интересов и ценностей группы – это:

А. Руководитель;

Б. Лидер;

В. Начальник;

Г. Нет правильного ответа.

20. Согласно Д. МакГрегору, лидерство определяется:

А. Характеристиками самого лидера;

Б. Позициями, потребностями и прочими характеристиками его последователей;

В. Характеристиками организации (ее целями, структурой);

- Г. Социальной, экономической и политической средой.
21. Отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий – это:
- А. Демократический стиль лидерства;
 - Б. Авторитарный стиль лидерства;
 - В. Либеральный стиль лидерства;
 - Г. Тоталитарный стиль лидерства.
22. Сколько стилей лидерства выделяется по теории К. Левина:
- А. 3;
 - Б. 4;
 - В. 5;
 - Г. 6.
23. Руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным – это:
- А. Эксплуататорско - авторитарный стиль руководства;
 - Б. Консультативный стиль руководства;
 - В. Патерналистски-авторитарный стиль руководства;
 - Г. Демократический стиль руководства.
24. Одной из первых теорий ситуационного подхода стала:
- А. Модель руководства Ф. Фидлера;
 - Б. Теория жизненного цикла П. Герси и К. Бланшара;
 - В. Модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона;
 - Г. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса.
25. Существуют следующие направленности конфликтов:
- А. Горизонтальные;
 - Б. Вертикальные;
 - В. Циклические;
 - Г. Смешанные.
26. Кто из нижеперечисленных, не являлся представителем ранних школ управления?
- А. Л. Козер;
 - Б. Р. Фишер;
 - В. У. Юри;
 - Г. А. Конер.
27. Какой точки зрения придерживались сторонники ранних школ управления?
- А. Что конфликт - это признак неэффективной деятельности организации и плохого управления;
 - Б. Что конфликт - это признак неэффективной деятельности организации и хорошего управления;
 - В. Что конфликт - это признак эффективной деятельности организации и плохого управления;
 - Г. Что конфликт - это признак эффективной деятельности организации и плохого управления.
28. Что лежит в основе любого конфликта?
- А. Противоречие;
 - Б. Негативный настрой оппонентов друг к другу;
 - В. Стремление человека улучшить свое положение;
 - Г. Нежелание одного из оппонентов признавать свою неправоту.
29. Какой вид определяет конфликт, носящий положительный характер?
- А. Позитивный;
 - Б. Деструктивный;
 - В. Конструктивный;

Г. Негативный.

30. Одна из сторон жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны?

А. Межличностный конфликт;

Б. Деструктивный конфликт;

В. Конструктивный конфликт;

Г. Негативный конфликт.

31. Что является объектом комплексного изучения конфликтологии?

А. Конфликты в целом;

Б. Общая закономерность их возникновения;

В. Общая закономерность их развития;

Г. Общая закономерность их завершения.

32. Коммуникация – это:

А. Обмен опытом между организациями;

Б. Обмен информацией между людьми;

В. Принципы поведения в отдельной организации;

Г. Предпринимательский этикет.

33. Что может последовать за нарушением этического кодекса:

А. Выговор;

Б. Увольнение;

Г. Понижение в должности;

Д. Все ответы правильные.

34. Индивидуальность и права личности характерны для:

А. России;

Б. Франции;

В. США;

Г. Германии.

35. Кто должен соблюдать этический кодекс?

А. Все сотрудники организации (и высшие должностные лица и рядовые сотрудники);

Б. Только высшие должностные лица;

В. Только рядовые сотрудники;

Г. Только сотрудники, которые проходят практику в организации.

36. Совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства – это:

А. Этический кодекс;

Б. Деловая этика;

В. Служебный этикет;

Г. Этика.

37. Что служит ориентиром этического поведения для сотрудников организации?

А. Пример высших должностных лиц;

Б. Мотивация;

В. Лидерство;

Г. Этический кодекс.

38. Важной задачей в процессе коммуникации является:

А. Наблюдение;

Б. Мотивация;

В. Контроль;

Г. Оценка.

39. Являются по своей природе физиологическими:

А. Первичные потребности;

Б. Вторичные потребности;

В. Потребности;

- Г. Нет правильного ответа.
40. В 1940-е годы психолог Абрахам Маслоу и Генри Мюррей предложили разделить потребности на:
- А. Четыре основные потребности;
 - Б. Пять основных потребностей;
 - В. Шесть основных потребностей;
 - Г. Семь основных потребностей.
41. Состояние недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность:
- А. Потребность;
 - Б. Мотив;
 - В. Побуждение;
 - Г. Стимул.
42. Какие стимулы ориентированы на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции?
- А. Материально - социальные стимулы;
 - Б. Психофизиологические стимулы;
 - В. Морально – социальные;
 - Г. Морально – психологические стимулы.
43. Теория Х – это теория:
- А. Ф. Тейлора;
 - Б. Д. МакГрегора;
 - В. Ф. Герцберга;
 - Г. А. Маслоу.
44. Авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю:
- А. Теория Z;
 - Б. Теория Y;
 - В. Теория X;
 - Г. Теория XY.
45. Процесс обновления (преобразования) организации, основанный на внедрении инноваций в организационные процессы это:
- А. Интеграция;
 - Б. Нововведение;
 - В. Изменения;
 - Г. Все ответы правильные.
46. На какие группы делятся нововведения?
- А. Техничко-технологические;
 - Б. Продуктные;
 - В. Продуктивные;
 - Г. Социальные.
47. Дает возможность предвидеть события во внешней среде, опережать их и самим инициировать перемены:
- А. Реактивный подход;
 - Б. Проактивный подход;
 - В. Превентивный подход;
 - Г. Все ответы правильные.
48. Основными объектами организационных изменений и нововведений НЕ являются:
- А. Цели деятельности персонала и организации в целом;
 - Б. Структура управления организацией;
 - В. Технология и задачи трудовой деятельности персонала;
 - Г. Миссия организации.
49. Люди, не склонные верить на слово полезному предложению:

- А. Нейтралы;
- Б. Ретрограды;
- В. Консерваторы;
- Г. Скептики.

Контрольные вопросы (зачет)

1. Теории поведения человека в организации
2. Системный подход к организационному поведению.
3. Ситуационный подход к организационному поведению.
4. Нормативный подход к организационному поведению.
5. Функциональный подход к организационному поведению.
6. Личность и организация
7. Понятие личности.
8. Группа.
9. Организация.
10. Виды организаций.
11. Личность в корпоративной организации.
12. Личность в индивидуалистической организации.
13. Коммуникативное поведение в организации
14. Понятие коммуникаций.
15. Виды коммуникаций.
16. Формирование коммуникаций.
17. Поведение в коммуникативном общении.
18. Мотивация и результативность организации
19. Понятие мотивации.
20. Пирамида А. Маслоу.
21. Теории содержания мотивации.
22. Эффект.
23. Эффективность.
24. Формирование группового поведения в организации
25. 1. Понятие группового поведения.
26. 1. Анализ и конструирование организации
27. 1. Структура организации.
28. 1. Приемы конструирования организации.
29. 1. Управление поведением организации
30. 1. Понятие поведения организации.
31. 1. Формы поведения организации.
32. 1. Методы воздействия на организационное поведение.
33. 1. Управление поведением.
34. 1. Лидерство в организации
35. 1. Менеджмент и лидерство.
36. 1. Атрибутивное лидерство
37. 1. Модель атрибутивного лидерства.
38. 1. Харизматическое лидерство
39. 1. Понятие харизмы.
40. 1. Качества харизматического лидера.
41. 1. Технология достижения харизматического лидерства.
42. 1. Концепция преобразующего лидерства
43. 1. Поведение лидера.
44. 1. Изменения в организации
45. 1. Понятие организационных изменений.

46. 1. Революция.
47. 1. Организация изменений.
48. 1. Проектирование работы
49. 1. Анализ работы.
50. 1. Модели проектирования работы
51. 1. Обогащение работы.
52. 1. Социотехническая система.
53. 1. Персональное развитие в организации
54. 1. Теория М.Вебера.
55. 1. Стратегия к пожизненному найму.
56. 1. Развитие персонала в зарубежных странах.
57. 1. Организация повышения квалификации персонала
58. 1. Планирование персонала.
59. 1. Планирование карьеры
60. 1. Понятие планирование карьеры.
61. 1. Формирование кадрового резерва.
62. 1. Управление нововведениями в организации
63. 1. Прогнозирование нововведений.
64. 1. Планирование нововведений.
65. 1. Обеспечение нововведений.
66. 1. Реализация нововведений.
67. 1. Изменение организационной культуры
68. 1. Поведенческий маркетинг
69. 1. Организационное поведение в системе международного бизнеса
70. 1. Стратегия формирования организационного поведения

4.4. Методические материалы

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работы: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов.

На практических занятиях студенты изучают понятийный аппарат философского знания; выполняют задания, связанные с применением философского категориального аппарата и общелогических методов научного исследования при анализе профессиональных и социально-мировоззренческих проблем; приобретают навыки публичного выступления и дискуссии.

В рамках самостоятельной работы студенты готовятся к семинарским занятиям, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

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 по дисциплине оценивается по его выступлениям на практических занятиях.

Оценивание работы студента на семинарских занятиях осуществляется по следующим критериям:

– «Отлично» – активное участие в обсуждении проблем каждого семинара, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы семинара, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала, обязательной и рекомендованной дополнительной литературы, регулярная посещаемость занятий.

– «Хорошо» – недостаточно полное раскрытие некоторых вопросов темы, незначительные ошибки в формулировке категорий и понятий, меньшая активность на семинарах, неполное знание дополнительной литературы, хорошая посещаемость.

– «Удовлетворительно» – ответы на семинарах отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, знакомство с лекционным материалом и рекомендованной основной литературой, недостаточная активность на занятиях, оставляющая желать лучшего посещаемость.

– «Неудовлетворительно» – пассивность на семинарах, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.

Кроме того, оценивание студента проводится на контрольной неделе в соответствии с распоряжением проректора по учебной работе. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценивание студента на контрольной неделе также осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Студент допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями. Оценка студента носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене;
- учебными достижениями в семестровый период.

Критерии оценивания устного ответа

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания включают в себя:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа

– Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

– Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

– Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание

основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

– Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценивания реферата с использованием презентации

– Оценка «**отлично**» выставляется студенту, если содержание сообщения соответствует заявленной в названии тематике; сообщение имеет чёткую композицию и структуру; в тексте сообщения отсутствуют логические нарушения в представлении материала; представлен качественный анализ найденного материала, материал иллюстрирован в презентации в полном объеме, студент уверенно отвечает на возникающие у аудитории вопросы по теме сообщения.

– Оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если содержание сообщения соответствует заявленной в названии тематике; сообщение имеет чёткую композицию и структуру; в тексте сообщения отсутствуют логические нарушения в представлении материала; представлен качественный анализ найденного материала; материал иллюстрирован в презентации в полном объеме либо есть недочеты, присутствуют случаи неуверенного ответа на возникающие у аудитории вопросы по теме сообщения.

– Оценка «**удовлетворительно**», – если содержание сообщения соответствует заявленной в названии тематике; в целом сообщение имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте сообщения есть логические нарушения в представлении материала; представлен частичный анализ найденного материала; материал иллюстрирован в презентации не полностью, студент неуверенно либо вообще не отвечает на возникающие у аудитории вопросы по теме сообщения.

– Оценка «**неудовлетворительно**», – если содержание сообщения соответствует заявленной в названии тематике; в целом сообщение имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте сообщения есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует анализ найденного материала; материал иллюстрирован в презентации не полностью либо презентация отсутствует вовсе, студент не отвечает на возникающие у аудитории вопросы по теме сообщения.

Критерии оценивания доклада с использованием презентации

«Отлично»:

- 1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя
- 2) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис
- 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

«Хорошо»:

- 1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя
- 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис
- 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

«Удовлетворительно»:

- 1) во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе
- 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно)

и последовательно

3) заключение и выводы не полностью соответствуют содержанию основной части

«Неудовлетворительно»:

1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе

2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы

3) выводы не вытекают из основной части

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

На первом занятии преподаватель информирует обучающихся о применяемой системе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации; во время последующих аудиторных занятий – доводит до студентов информацию о результатах текущего контроля успеваемости.

С целью обеспечения успешного обучения студенту необходимо готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции

Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций, с проведением контрольных мероприятий.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

Вопросы для самопроверки

9) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.

10) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.

11) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются

друг от друга?

- 12) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
- 13) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
- 14) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
- 15) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
- 16) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
- 17) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
- 18) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
5. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
6. Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
- 19) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
- 20) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
- 21) Опишите три стадии процесса изменений.
- 22) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
- 23) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?

Подготовка к экзамену

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале изучения учебной дисциплины познакомьтесь 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 вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере получаемых знаний и умений по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом индивидуальных психофизических особенностей, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление информации визуально (краткий конспект лекций, основная и дополнительная литература), на лекционных и практических занятиях допускается присутствие ассистента. Оценка знаний студентов на практических занятиях осуществляется на основе письменных конспектов, ответов на вопросы, письменно выполненных практических заданий. Доклад также может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество

речи, взаимодействие с аудиторией и т.д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости, время подготовки может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на лекциях звукозаписывающих устройств. Допускается присутствие на занятиях ассистента, оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Оценка знаний студентов на семинарских занятиях осуществляется в устной форме (как ответы на вопросы, так и практические задания).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушением зрения проводится устно, при этом текст заданий предоставляется в форме, адаптированной для лиц с нарушением зрения (укрупненный шрифт), при оценке используются общие критерии оценивания. При необходимости, время подготовки может быть увеличено.

Лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата не нуждаются в особых формах предоставления учебных материалов. Однако, с учетом состояния здоровья часть занятий может быть реализована дистанционно (при помощи сети «Интернет»). Так, при невозможности посещения лекционного занятия студент может воспользоваться кратким конспектом лекции. При невозможности посещения практического занятия студент должен предоставить письменный конспект ответов на вопросы, письменно выполненное практическое задание. Доклад также может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводится на общих основаниях, при необходимости процедура может быть реализована дистанционно (например, при помощи программы Skype). Для этого по договоренности с преподавателем студент в определенное время выходит на связь для проведения процедуры. В таком случае вопросы и практическое задание выбираются самим преподавателем.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-6	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Знать: 31- основные теории и концепции управления конфликтами и способы разрешения конфликтных ситуаций

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		<p>Уметь:</p> <p>У1 - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления развитием организации, и как следствие, поведением людей на предприятии</p> <p>Владеть:</p> <p>В1- способами формирования и развития организационной культуры с целью управления процессом развития и изменения организации</p>
ПК-20	владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения	<p>Знать:</p> <p>32 - базовые понятия теории организации, их взаимосвязь и взаимообусловленность.</p> <p>Уметь:</p> <p>У2- использовать полученные знания о разнообразии организаций, с целью определения реального состояния предприятия и перспектив его развития</p> <p>Владеть:</p> <p>В2- приемами оценки состояния предприятия (компании) с точки зрения проектирования организации</p>
ПК-22	знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению	<p>Знать:</p> <p>33- место теории организации в системе научных знаний</p> <p>Уметь:</p> <p>У3- использовать систему знаний в области теории организации</p> <p>Владеть:</p> <p>В3- способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</p>
ПК-25	знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде	<p>Знать:</p> <p>34- понятие и сущность организации, роль организации в жизни современного общества</p> <p>Уметь:</p> <p>У4- использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач</p> <p>Владеть:</p> <p>В4- принципами и законами теории организации</p>
ПК-37	умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организованной культуры.	<p>Знать:</p> <p>35- виды управленческих решений и методы их принятия</p> <p>Уметь:</p> <p>У5- систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области теории организации, редактировать, реферировать и</p>

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента
		Владеть: В5- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области теории организации, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления организации

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

6.1 Основная литература:

1. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. – 2-е изд. – М.: Изд-во РАГС, 2009.
2. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: Кнорус, 2011.
3. Минченкова О.Ю., Федорова Н.В., Царегородцев Ю.Н. Основы менеджмента. Глоссарий по дисциплинам менеджмент-подготовки МосГУ. Вып. 1. М.: МосГУ, 2012.

6.2.Дополнительная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1997.
2. Ансофф И.Х. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 2010.
3. Атаманчук Г. В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы. – М.: Экономика, 2000.
4. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ./Под ред. Ю.Н. Каптуневского. – СПб.: Питер, 2010.
5. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Пер. с англ. – М.: Издательство «Финпресс», 2000.
6. Висханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2010.
7. Друкер П. Эффективное управление: Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2011.
8. История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д.В. Валового. М.: Инфра-М, 1997.
9. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2010.
10. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник. – М.: Инфра-М, 1999.
11. Теория управления. Комлев Е. Б. – М.: МосГУ, 2007.
12. Корицкий Э.Б., Нинцева Г.В., Шетов В.Х. Научный менеджмент: российская история. СПб.: Питер, 1999.
13. Кравченко А.И. История менеджмента: Учеб. пособие. – М.: Академический Проект, 2000.
14. Кунц Г., О Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. М.: Прогресс, 1981.

15. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебник. – М.: Дело, 2000.
16. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1984.
17. Почепцов Г.Г. Теория коммуникаций. – М.: Рефл-Бук, К.: Ваклер, 2001.
18. Томпсон А.А., Стрикленд А.Д. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник: Пер. с англ. / Под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. М.: ЮНИТИ, Банки и биржи, 2007.
19. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 2008.
20. Бурганова Л.А. Теория управления: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА – М, 2005.
21. Граждан В.Д. Теория управления: Учебное пособие. – М.: Гардарики, - 2005.
22. Менеджмент: учеб. пособие для вузов / Под ред. В.И. Подлесных. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб. : Бизнес-пресса, 2009. (33.05, М-50)

6.3 ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- Программные средства офисного назначения: Операционная система Microsoft Windows; Microsoft Office.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

<http://www.strategicbusinessinsights.com/vals/presurvey.shtml>

<http://www.vensim.com/download.html>

<http://market-pages.ru/marketing/index.html>

http://www.elitarium.ru/marketing/povedenie_potrebitelej/

<http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса;

<http://www.garant.ru> - Гарант;

Справочно-правовая система «Кодекс» ;

Информационно-справочная система «Консультант Плюс»;

<http://www.rbc.ru> – РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера).

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

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Академия проводит постоянную работу по созданию и системному улучшению условий получения образования людьми с ограниченными возможностями здоровья. В настоящее время здания и территории Академии оснащены лифтами для перевозки инвалидов в колясках, порядка 80% аудиторий и компьютерных классов имеют двери, соответствующие требованиям нормативов, оборудованы пандусы при входе в здания, а также внутри учебных корпусов и общежития, имеются специальные туалеты.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Организован доступ к следующим электронным ресурсам:

Bloomberg

EBSCO Publishing

eLIBRARY.RU

Emerging Markets Information Service

Google Scholar (Google Академия)

IMF eLibrary

JSTOR

New Palgrave Dictionary of Economics - Электронный словарь.

OECD iLibrary

Oxford Handbooks Online

Polpred.com Обзор СМИ

Science Direct - Журналы издательства Elsevier по экономике и эконометрике, бизнесу и финансам, социальным наукам и психологии, математике и информатике;

SCOPUS

Web of Science

Wiley Online Library

World Bank Elibrary

Архивы научных журналов NEICON

Интернет-сервис «Антиплагиат»

Система Профессионального Анализа Рынков и Компаний «СПАРК»

ЭБС Издательства "Лань"

ЭБС Юрайт

Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»

