

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

**Институт общественных наук
Факультет международных программ MBA**

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой Стратегического
предпринимательства и
инноваций
Протокол от «18» апреля
2019 г.
№ 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.04 Теория организации и организационное поведение/
Organizational theory and behavior**

направление подготовки

38.04.02 – Менеджмент

Направленность (профиль)

"Международный бизнес. Международная англоязычная магистратура "

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Д.ф.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА

Кочеткова А.И

Декан факультета

международных программ МВА

ИОН РАНХиГС

Перепелица М.А.

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
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.04 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующей компетенцией с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	ОПК-2.1	Способность выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.2	Способность формирования методологии и теоретических основ управления командами

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

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОПК-2.1	на уровне знаний: основные теории организации, основы организационного поведения, организационную структуру
	на уровне умений: организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы
	на уровне навыков: владеет представлением об особенностях цикличного развития конъюнктуры
ПК-1.2	на уровне знаний: основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия среди членов коллектива
	на уровне умений: организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы
	на уровне навыков: владеет навыками управления человеческими ресурсами

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.	
	Всего	Семестр
		2

Очная форма обучения			
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		24/18	24/18
лекционного типа (Л)		4/3	4/3
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)			
практического (семинарского) типа (ПЗ)		20/15	20/15
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		48/36	48/36
Промежуточная аттестация	форма	экзамен	экзамен
	час.	36/27	36/27
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3 81	108/3 81

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.04 «Теория организации и организационное поведение» изучается во 2 семестре 1 курса очной формы обучения в соответствии с учебным планом, общая трудоемкость дисциплины – 3 зачетные единицы. Дисциплина изучается после дисциплин: Б1.Б.02 Современный менеджмент, Б1.В.14 Операционный менеджмент, Б1.Б.03 Стратегический менеджмент и стратегический анализ и др. Дисциплина является основой для изучения дисциплин: Б1.В.05 Стратегическая бизнес коммуникация, Б1.В.13 Лидерство в эпоху перемен.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа/ System bases of research and modeling of organizational behavior in organizations of various types	11/8,4	1/0,7		2/1,5		8/6,1	
Тема 2	Взаимовлияние внешней и	11/8,4	1/0,7		2/1,5		8/6,1	Д

№ п/п	Наименование тем внутренней среды (разделов) организации	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости
	Mutual influence of external and internal environment of the organization.							
Тема 3	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения./ The starting conditions of simulation of organizational behavior and norms of organizational behavior.	13/10	1/0,7		4/3		8/6,1	
Тема 4	Методология и технология моделирования организационного поведения/ Methodology and technology of organizational behavior modeling	13/10	1/0,7		4/3		8/6,1	Эс
Тема 5	Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения/ The macro-technology – Organizational architecture and organizational architecture: types of models of organizational behavior	8/6,1	-		2/1,5		6/4,6	Кол
Тема 6	Стабильность развития и организационная эффективность/ Sustainability and organizational effectiveness	6/4,6	-		2/1,5		4/3	

		Объем дисциплины, час.						
№ п/п Тема 7	Гибридизация моделей организационного поведения (или) Hybridization of organizational behavior patterns.	6/4,6	-		2/1,5		4/3	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
Тема 8	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)./ Formation of the final model of organizational behavior and organizational development (or transformation) program.	4/3	-		2/1,5		2/1,5	
Промежуточная аттестация		36/27						Экзамен
Всего:		108/81	4/3		20/15		48/36	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: диспут (Д), эссе (Эс), коллоквиум (Кол).

Содержание дисциплины/ Content of the discipline

Тема 1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа

Идентификация организационного и индивидуального поведения в компании. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения. Сравнение эффективности двух концепций поведения с точки зрения эффективности бизнеса и системного управления бизнесом и организацией. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации. Формирование системной управленческой точки зрения. Гуманистическая ориентация менеджмента: экология взаимодействия организации и человеческого капитала, этика и социальная ответственность человека и бизнеса (организации) по отношению друг к другу. CaseStudy: исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления о целостной и системной картине организационного поведения по материалам кейсов (4 компании). /

Topic 1. System bases of research and modeling of organizational behavior in organizations of various types

Identification of organizational and individual behavior in the company. Target orientation, basic attitudes and expected results of organizational and individual behavior. Comparison of the effectiveness of the two concepts of behavior in terms of business efficiency and system management of business and organization. Variability of behavioral concepts in different conditions – a comparative analysis of the probabilistic outcomes of behavior for humans and organizations. Formation of system management point of view. Humanistic orientation of management: ecology of interaction between the organization and human capital, ethics and social responsibility of man and business (organization) in relation to each other. CaseStudy: research (scanning) of the internal environment of the organization for the primary formation of an idea of a holistic and systemic picture of organizational behavior based on case studies (4 companies).

Тема 2. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций.

Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом. Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса. Требования к будущему: организациям, сотрудникам, лидерам. Менеджмент будущего. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред и их влияние на поведение бизнеса и организаций в целом. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде). Повышение вероятности получения заданного результата организационного поведения. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Параметры организаций, определяющиеся российской бизнес-средой. Оценка результативности и эффективности возможного (вероятного) организационного поведения. Перспективное видение развития менеджерских функций руководителя в свете изменения бизнес-среды и организаций. CaseStudy: моделирование возможных путей развития организаций, представленных в кейсах-симуляторах.

Topic 2. Mutual influence of external and internal environments of organizations.

The basic principles of modeling the internal environment of the organization with the specified parameters and guaranteed results. Trends in the modern world in terms of the concept of order and chaos. Requirements for the future: organizations, employees, leaders. Management of the future. The main parameters of ordered and chaotic external environments and their impact on the behavior of business and organizations as a whole. The principle of endemic correspondence of the internal environment of the organization to its external environment (business environment). Increasing the probability of obtaining a given result of organizational behavior. Features of the Russian business environment (conditions of existence of organizations). Parameters of organizations determined by the Russian business environment. Evaluation of the effectiveness and efficiency of possible (probable) organizational behavior. Perspective vision of development of managerial functions of the head in the light of changes in the business environment and organizations. CaseStudy: simulation of possible paths of development of the organizations represented in the case studies-simulations.

Тема 3. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения.

Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения. Оценка степени девиантности организационного и индивидуального поведения от общепринятых мировых норм. Результаты девиантного поведения для человека и организации. Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения. Поведенческие и организационные патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития. CaseStudy: исследование организационных и поведенческих патологий по материалам кейсов-симуляторов, создание программы ликвидации и предупреждения патологий./

Topic 3. The starting conditions of simulation of organizational behavior and norms of organizational behavior.

Deviant behavior: organizational and behavioral pathologies and methods of their elimination or overcoming. The starting conditions of simulation of organizational behavior and norms of organizational behavior. The concept of normal and abnormal organizational and individual behavior. Assessment of the degree of deviance of organizational and individual behavior from the generally accepted world standards. Results of deviant behavior for a person and organization. The concept of behavioral and social pathology. Sources of pathologies and mechanisms of their formation. The malformation. Their influence on organizational behavior modeling. Normal and abnormal behavior as the basis for the formation of organizational behavior models with specified parameters. Methods of correction of pathologies. Their effectiveness and expected results of application. Behavioral and organizational pathologies as organizational risks, barriers and potential of leadership and organizational development. CaseStudy: study of organizational and behavioural pathologies according to the materials of the case-simulations, creating programs for the elimination and prevention of pathologies.

Тема 4. Методология и технология моделирования организационного поведения. Предпосылки, принципы и закономерности моделирования организационного поведения. Основные соответствия организационного поведения (логика исследования и моделирования организационного поведения для достижения гарантированного результата). Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого фактора. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования. Матрица уровней развития человеческого фактора организации и ее влияние на моделирование организационного поведения. Портрет лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения. Анализ ключевых компетенций современного менеджера в разрезе его системной эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа. Современный этап развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения. Исследование основных проблем на пути моделирования организационного поведения. CaseStudy: комплекс упражнений по моделированию отдельных элементов модели организационного поведения и форсайту результатов их реализации в жизни организации на примере кейсов-симуляторов./

Topic 4. Methodology and technology of organizational behavior modeling.

Background, principles and regularities of organizational behavior modeling. The basic conformity of organizational behavior (the logic of the research and modeling organizational behavior for achievement of the guaranteed result). The logic of modeling the organization in line with the organizational architecture, the quality and level of development of its human factor. Ordered, chaotic and mixed external environment of modern organizations as a boundary condition of modeling. Matrix of levels of development of the human factor of the organization and its influence on modeling of organizational behavior. Portrait of the future leader as a Configurator of the organization and its behavior. Analysis of the key competencies of a modern Manager in the context of its systemic effectiveness in the external and internal environment of any type of organization. The modern stage of development of methodology and tools for modeling organizational behavior. Research of the main problems on the way of organizational behavior modeling. CaseStudy: a set of exercises on modeling individual elements of the organizational behavior model and foresight of the results of their implementation in the life of the organization on the example of case-simulators.

Тема 5. Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.

Сущность, основные механизмы, логика, динамики, ожидаемые результаты и эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Процессы инволюции, эволюции и мутации каждой модели. Механизмы моделирования, разрушения и трансформации каждой модели. Создание основ для динамического эволюционного моделирования. CaseStudy: упражнение «театр масок»: на основании кейсов-симуляторов выполняется «примерка» каждого типа модели организационного поведения на конкретную организацию из кейса; исследуются все параметры, динамика и другие необходимые для изучения предмета аспекты./

Topic 5. Macrotechnology – Organizational architecture and organizational architecture: types of organizational behavior models.

Essence, the basic mechanisms, logic, dynamics and expected outcomes and the effectiveness of models of organizational behavior: authoritarian, collegial, supportive, educational, fractal and pechnoy (paternalistic). Processes of involution, evolution and mutation of each model. Mechanisms of modeling, destruction and transformation of each model. Creation of foundations for dynamic evolutionary modeling. Case Study: exercise "theater of masks": on the basis of case-simulators performed "fitting" of each type of organizational behavior model for a specific organization from the case; all parameters, dynamics and other aspects necessary for the study of the subject are investigated.

Тема 6. Гибридизация моделей организационного поведения.

Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов. Проблемы формирования и управления гибридными моделями. Основные положения, технология и инструменты организационного реинжиниринга. Буферная система как необходимое условие эффективного существования гибридной модели организационного поведения. Простая и сложная гибридизация. Оценка степени вероятности устойчивого результата гибридной модели организационного поведения. CaseStudy: упражнения по гибридизации модели организационного поведения на основании организации из кейса-симулятора./

Topic 6. Hybridization of organizational behavior patterns.

Mechanisms and goal-setting of formation of hybrid models of organizational behavior, conditions of hybrids efficiency. Problems of formation and management of hybrid models. Basic provisions, technology and tools of organizational reengineering. Buffer system as a necessary condition for the effective existence of a hybrid model of organizational behavior. Simple and complex hybridization. Evaluation of the probability of a stable result of a hybrid model of organizational behavior. CaseStudy: exercises on hybridization model of organizational behavior based on the organization of the case study simulation.

Тема 7. Моделирование общего футурологического макета и структурно-смысловой схемы организации в будущем.

Футурология: создание образа будущей бизнес-среды6 Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации. Формирование структурно-смысловой схемы организации (проекта организационной архитектуры) в будущем. Определение параметров основных подсистем для будущего проекта (ценности и корпоративная культура, система управления, мотивация, уровень развития человеческого фактора и другие). CaseStudy: моделирование видения организации на 25 лет вперед с момента обучения (включая футурологические тенденции для мира, отрасли и региона местонахождения организации из кейса-симулятора; проект организационной архитектуры; «мягкие» подсистемы модели организационного поведения). Проверка результата работы на соблюдение логики и принципов моделирования организационного поведения. /

Topic 7. Modeling of the General futurological layout and structural-semantic scheme of the organization in the future.

Futurology: creating an image of the future business environment 6 foresight and its capabilities in modeling the future of the organization. Formation of the structural and semantic scheme of the organization (project of organizational architecture) in the future. Determination of the parameters of the main subsystems for the future project (values and corporate culture, management system, motivation, level of human factor development, etc.). Case Study: modeling the vision of the organization for 25 years from the moment of training (including futurological trends for the world, industry and region of location of the organization from the case-simulator; project of organizational architecture; "soft" subsystems of organizational behavior model). Checking the result of the work to comply with the logic and principles of modeling organizational behavior.

Тема 8. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации).

Создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей. Формирование системных связей и базовых буферов во внутренней среде организации как основы для устойчивости и прочности организационного поведения. Программа организационного развития\трансформации. CaseStudy: Создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей для организации из кейса-симулятора./

Topic 8. Formation of the final model of organizational behavior and organizational development (or transformation) program.

Creation of the final draft of the organizational behavior model according to the classifier of models. Formation of system links and basic buffers in the internal environment of the organization as a basis for the stability and strength of organizational behavior. Organisational development / transformation. Case Study: Creation of the final project of organizational behavior model according to the classification of models for the organization from the case-simulator.

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

Materials of the current control of progress of students and the Fund of evaluation means of intermediate certification in the discipline

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

Forms and methods of the current control of progress and interim certification.

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

In the course of implementing the discipline "Theory of organization and organizational behavior» the following methods of monitoring the progress of students are used:

При проведении занятий лекционного типа:

-при чтении лекций используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической или эвристической);

При проведении занятий практического типа:

-эссе, диспут, коллоквиум;

При проведении самостоятельной работы:

-вопросы для самостоятельного изучения;

-проработка лекционного материала, составление конспекта лекций по темам, вынесенным на самостоятельное изучение;

- подготовке к практическим занятиям;

- подготовке к промежуточному контролю;

- подготовке к текущему контролю успеваемости.

During the classes lecture-type:

-when lecturing is used the explanatory-illustrative method, with the elements of a problem statement of educational information (monologic, Dialogic or heuristic);

During practical classes:

-essay, debate, Colloquium;

When carrying out independent work:

-questions for self-study;

-study of lecture material, preparation of lecture notes on topics submitted for self-study;

- preparation for practical training;

- preparation for the interim control;

- preparation for the ongoing monitoring of progress

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): экзамен в виде устного опроса с разбором типовых ситуаций./

The examination is conducted using the following methods (means): examination in the form of an oral survey with analysis of typical situations

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости/Materials of the current control of progress.

Типовые оценочные материалы

Темы диспутов/

Model evaluation materials

Topics of disputes

Теоретические:

1. Смена научных парадигм, эволюция методов познания (на примере экономики и менеджмента).
2. Обоснование выбора методов эмпирического исследования.
3. Области применения метода формализации в менеджменте.
4. Применение методов имитационного моделирования при формировании плана развития территорий.

Прикладные:

1. Использование результатов опроса при формировании системы коммуникаций.
2. Провести анализ научных методов, применяемых при изучении рынков.
3. Провести анализ гипотез, выдвигаемых в международных исследованиях менеджмента.
4. Осуществить планирование представления и апробации результатов исследования в российских и международных научных сообществах.
5. Формирование заданной модели поведения.
6. Формирование властной модели./

Theoretical:

1. Change of scientific paradigms, evolution of methods of cognition (on the example of Economics and management).
2. Rationale for the choice of methods of empirical research.
3. The field of application of the method of formalization in management.
4. The use of simulation methods in the formation of the plan of development of territories.

Application:

1. The use of survey results in the formation of the communication system.
2. To analyze the scientific methods used in the study of markets.
3. To analyze the hypotheses put forward in international management studies.
4. To plan the presentation and approbation of research results in Russian and international scientific communities.
5. Formation of a given model of behavior.
6. The formation of the power of the model.

Темы эссе

1. Эволюция теории организации и организационное поведение.
2. Социальная организация.
3. Системный подход к определению сущности организации.
4. Классификация организаций./

Essay topics

1. Evolution of organization theory and organizational behavior.
2. Social organization.
3. A systematic approach to defining the essence of the organization.
4. Classification of organizations.

Темы коллоквиумов

1. Социальная организация.
2. Классификация организаций.
3. Организационно-правовые формы хозяйственных организаций.

4. Современные формы интеграции предприятий.
5. Типы фирм по функциональному назначению.
6. «Классическая школа» в теории организации и управления.
7. Гуманистическое направление в теории организации и управления.
8. Отечественная организационная наука.
9. Система управления организацией.
10. Основные функции организации.
11. Процесс формирования организационной структуры.
12. Методы проектирования организационных структур./

The topics of the colloquia

1. Social organization.
2. Classification of organizations.
3. Organizational and legal forms of economic organizations.
4. Modern forms of integration of enterprises.
5. Types of firms in terms of functionality.
6. "Classical school" in the theory of organization and management.
7. Humanistic direction in the theory of organization and management.
8. Domestic organizational science.
9. The system of management of the organization.
10. The main functions of the organization.
11. The process of forming the organizational structure.
12. Methods of designing organizational structures.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Понятие личности. Подходы к определению и трактовке понятия личности. Особенности формирования и свойства личности. Многоуровневая структура личности. Личность в организации – особенности вхождения индивида в организацию. Адаптация. Виды адаптационного поведения личности в организации. Личностная эффективность. Понятие группы. Виды групп. Причины образования групп. Групповая эффективность. Модель формирования и развития групп. Групповая сплоченность. Концептуальная модель жизненного цикла группы. Трактовки власти. История изучения власти как категории управления. Свойства власти. Структура власти и ее элементы. Виды власти и их характеристики. Сила, авторитет, власть: особенности определения. Получение власти и стратегии власти.
2. Понятие и сущность межличностных взаимодействий в организации. Модели межличностного взаимодействия. Научное обоснование особенностей модификации поведения. Необходимость применения в организации: оценки эффективности. Теоретические модели модификации поведения. Виды модификации поведения сотрудников. Понятие и теоретическое определение научения поведению. Специфика применения научения поведению в организации.
3. Необходимость повышения эффективности функционирования нормально работающих фирм (функционально-структурная и процессно-ролевая модели). Минимизация управленческих расходов и рационализация внутрифирменной структуры на стадии совмещения функциональной и структурной моделей компании. Возможность дальнейшего снижения издержек, связанных с внутрифирменной структурой, при переходе от функционально-структурной модели фирмы к процессно-ролевой. Общий алгоритм перехода от функционально-структурной к процессно-ролевой модели фирмы. Трансформация элементарной единицы (“атома”) организации при переходе от функциональной к процессной модели и от структурной к ролевой. Структура компании как совокупность бизнес-

процессов. Роль стратегии фирмы в достижении положительных результатов для компании в зависимости от изменений ее внутренней структуры./

Questions for independent work

1. The concept of personality. Approaches to the definition and interpretation of the concept of personality. Features of formation and properties of the personality. Multilevel structure of personality. Personality in the organization – especially the entry of the individual into the organization. Adaptation. Types of adaptive behavior of the individual in the organization. Personal effectiveness. The concept of the group. Types of groups. Reasons for the formation of groups. Group efficiency. Model of formation and development of groups. Group cohesion. Conceptual model of the group life cycle. Interpretations of power. The history of the study of power as a category of management. Properties of power. The structure of power and its elements. Types of power and their characteristics. Force, authority, power: especially definitions. Getting power and power strategy.
2. The concept and essence of interpersonal interactions in the organization. Models of interpersonal interaction. A scientific substantiation of features of behavior modification. The need for application in the organization: performance evaluation. Theoretical models of behavior modification. Types of employee behavior modification. The concept and theoretical definition of learning behavior. The specifics of the application of learning behavior in the organization.
3. The need to improve the efficiency of functioning of normally operating firms (functional-structural and process-role model). Minimization of management costs and rationalization of the internal structure at the stage of combining the functional and structural models of the company. The possibility of further reducing the costs associated with the internal structure, the transition from the functional-structural model of the company to the process-role. General algorithm of transition from functional-structural to process-role model of the company. Transformation of the elementary unit (“atom”) of the organization in the transition from the functional to the process model and from the structural to the role. The structure of the company as a set of business processes. The role of the company's strategy in achieving positive results for the company depending on changes in its internal structure.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации/ Evaluation tools for interim certification.

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/ The list of competencies indicating the stages of their formation in the development of the educational program. Indicators and criteria for assessing competencies at various stages of their formation.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Готовность руководить	ОПК-2.1	Способность выявлять

	коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия/ Willingness to lead a team in the field of their professional activities, tolerant of social, ethnic, religious and cultural differences		проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию/ Ability to identify problems in the structure and organization and to offer reasonable and constructive suggestions for its improvement
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями/ Ability to manage organizations, departments, groups (teams) of employees, projects and networks	ПК-1.2	Способность формирования методологии и теоретических основ управления командами/ The ability to develop a methodology and theoretical foundations of management teams

Этап освоения компетенции/ Code phase of the development of competence	Показатель оценивания/ Evaluation index of	Критерий оценивания/ Evaluation criteria
ОПК-2.1	Основные типы организационных структур; структура организации и предложения по ее совершенствованию; малая группа, групповая работа, подходы к оценке роли трудовых ресурсов, роль и ценность человеческих ресурсов, персонал компании, социальные последствия / The main types of organizational structures; the structure of the organization and proposals for its improvement; small group, group work, approaches to assessing the role of human resources, the role and value of human resources, the company's staff, social	Распознает основные типы организационных структур; анализирует и оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; работает в малой группе, организует взаимодействие с членами группы, распределяет обязанности, совершенствует механизмы групповой работы. Сформирована способность к распознаванию в ситуациях

Этап освоения компетенции/ Code phase of the development of competence	Показатель оценивания/ Evaluation index of	Критерий оценивания/ Evaluation criteria
	consequences	<p>проявление различных подходов к пониманию роли и ценности человеческих ресурсов; способность прогнозировать социальные последствия принимаемых управленческих решений по отношению к персоналу компании/ Recognizes the main types of organizational structures; analyzes and evaluates the state of a particular organization using the theoretical models studied; identifies problems in the structure and organization and offers reasonable and constructive suggestions for its improvement; works in a small group, organizes interaction with members of the group, distributes responsibilities, improves the mechanisms of group work. The ability to recognize different approaches to understanding the role and value of human resources in situations is formed; ability to predict the social consequences of management decisions in relation to the company's personnel</p>
ПК-1.2	<p>Экономическая эффективность бизнес-проектов и функционирование различных подразделений фирмы; Понятийный аппарат управления человеческими ресурсами организации; Социальные последствия принимаемых управленческих решений по отношению к персоналу компании./ Economic efficiency of business</p>	<p>Освоена методика оценки экономической эффективности бизнес-проектов и функционирования различных подразделений фирмы; Усвоен понятийный аппарат управления человеческими ресурсами; Свободно работает в малой группе, организует взаимодействие с членами группы, распределяет</p>

Этап освоения компетенции/ Code phase of the development of competence	Показатель оценивания/ Evaluation index of	Критерий оценивания/ Evaluation criteria
	<p>projects and functioning of various divisions of the company;</p> <p>Conceptual apparatus of human resources management of the organization;</p> <p>Social consequences of management decisions in relation to the company's personnel.</p>	<p>обязанности, совершенствует механизмы групповой работы/Mastered the methodology of economic evaluation of business projects and the functioning of the various departments of the company;</p> <p>The conceptual apparatus of human resources management is assimilated;</p> <p>Freely works in small group, organizes interaction with members of group, distributes duties, improves mechanisms of group work</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства/Model evaluation tools

Вопросы к экзамену по дисциплине

Изложите теоретические основы по данной теме и обоснуйте (продемонстрируйте на конкретном примере и аргументируйте) свое отношение к данной теме/

Questions for the exam on discipline

Set out the theoretical foundations for this topic and justify (demonstrate a concrete example and argue) their attitude to this topic:

1. Место теории организаций в системе управленческого знания. Теория организаций и менеджмент.
2. Предмет, проблематика и задачи теории организаций. Специфика и логика развития теории организаций и социологии организаций: основные модели и формирование проблематики.
3. Организация как трудовой процесс. "Машинная" модель организации. Организация как бюрократия. Организация как община.
4. Предпосылки и условия возникновения организаций. Понятие организации. Типология организаций. Свойства и функции организации.
5. Понятие социальной организации. Организационный эффект. Организация как социальный институт. Понятие термина «организация».
6. Сущность организации. Атрибутивное, вещественное и функциональное значения термина "организация". Основные свойства организаций. Миссия организации.

7. Понятия «зависимость», «закон» и «закономерность». Законы организации: закон синергии, закон информированности – упорядоченности, закон самосохранения, закон единства анализа и синтеза, закон развития, закон композиции и пропорциональности.
8. Специфические законы социальной организации. Понятие принципа организации. Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы рационализации.
9. Понятие коммуникации. Модели и типы коммуникации.
10. Факторы эффективности коммуникации.
11. Понятие личности. Подходы к определению и трактовке понятия личности.
12. Особенности формирования и свойства личности. Многоуровневая структура личности.
13. Личность в организации – особенности вхождения индивида в организацию. Адаптация. Виды адаптационного поведения личности в организации. Личностная эффективность.
14. Понятие группы. Виды групп. Причины образования групп. Групповая эффективность.
15. Модель формирования и развития групп. Групповая сплоченность. Концептуальная модель жизненного цикла группы.
16. Трактовки власти. История изучения власти как категории управления. Свойства власти.
17. Структура власти и ее элементы. Виды власти и их характеристики. Сила, авторитет, власть: особенности определения. Получение власти и стратегии власти.
18. Понятие и сущность межличностных взаимодействий в организации. Модели межличностного взаимодействия.
19. Научное обоснование особенностей модификации поведения. Необходимость применения в организации: оценки эффективности.
20. Теоретические модели модификации поведения. Виды модификации поведения сотрудников.
21. Понятие и теоретическое определения научения поведению. Специфика применения научения поведению в организации.
22. Необходимость повышения эффективности функционирования нормально работающих фирм (функционально-структурная и процессно-ролевая модели).
23. Минимизация управленческих расходов и рационализация внутрифирменной структуры на стадии совмещения функциональной и структурной моделей компании.
24. Возможность дальнейшего снижения издержек, связанных с внутрифирменной структурой, при переходе от функционально-структурной модели фирмы к процессно-ролевой.
25. Общий алгоритм перехода от функционально-структурной к процессно-ролевой модели фирмы.
26. Трансформация элементарной единицы (“атома”) организации при переходе от функциональной к процессной модели и от структурной к ролевой. Структура компании как совокупность бизнес-процессов.
27. Роль стратегии фирмы в достижении положительных результатов для компании в зависимости от изменений ее внутренней структуры./

1. The place of the theory of organizations in the system of management knowledge. Theory of organizations and management.
2. Subject, problems and problems of the theory of organizations. Specificity and logic of the theory of organizations and sociology of organizations: the main models and the formation of problems.

- 3.The organization of the labor process. “Machine” model of organization. The organization as a bureaucracy. Organization as a community.
- 4.Prerequisites and conditions for the emergence of organizations. The concept of organization. Typology of organizations. Properties and functions of the organization.
- 5.The concept of social organization. Organizational effect. Organization as a social institution. The concept of the term "organization".
- 6.The essence of the organization. Attributive, real and functional meaning of the term "organization". Basic properties of organizations. Mission of the organization.
- 7.The concepts of "dependence", "law" and "regularity". Laws of organization: the law of synergy, the law of awareness – order, the law of self-preservation, the law of unity of analysis and synthesis, the law of development, the law of composition and proportionality.
- 8.Specific laws of social organization. The concept of the principle of organization. Principles of static organization. Principles of dynamic organization. Principles of rationalization.
- 9.The concept of communication. Models and types of communication.
- 10.Factors of communication efficiency.
- 11.The concept of personality. Approaches to the definition and interpretation of the concept of personality.
- 12.Features of formation and properties of the personality. Multilevel structure of personality.
- 13.Personality in the organization – especially the entry of the individual into the organization. Adaptation. Types of adaptive behavior of the individual in the organization. Personal effectiveness.
- 14.The concept of the group. Types of groups. Reasons for the formation of groups. Group efficiency.
- 15.Model of formation and development of groups. Group cohesion. Conceptual model of the group life cycle.
- 16.Interpretations of power. The history of the study of power as a category of management. Properties of power.
- 17.The structure of power and its elements. Types of power and their characteristics. Force, authority, power: especially definitions. Getting power and power strategy.
- 18.The concept and essence of interpersonal interactions in the organization. Models of interpersonal interaction.
- 19.A scientific substantiation of features of behavior modification. The need for application in the organization: performance evaluation.
- 20.Theoretical models of behavior modification. Types of employee behavior modification.
- 21.The concept and theoretical definition of learning behavior. The specifics of the application of learning behavior in the organization.
- 22.The need to improve the efficiency of functioning of normally operating firms (functional-structural and process-role model).
- 23.Minimization of management costs and rationalization of the internal structure at the stage of combining the functional and structural models of the company.
- 24.The possibility of further reducing the costs associated with the internal structure, the transition from the functional-structural model of the company to the process-role.
- 25.General algorithm of transition from functional-structural to process-role model of the company.
- 26.Transformation of the elementary unit (“atom”) of the organization in the transition from the functional to the process model and from the structural to the role. The structure of the company as a set of business processes.
27. The role of the company's strategy in achieving positive results for the company depending on changes in its internal structure.

Оценка/ Assessment	Требования к знаниям/ Requirements for knowledge and skills
<p>5, «отлично»/ "excellent»</p>	<p>Оценка «отлично» выставляется, если студент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распознает основные типы организационных структур; - анализирует и оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; - выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; - работает в малой группе, организует взаимодействие с членами группы, распределяет обязанности, совершенствует механизмы групповой работы/ <p>The mark "excellent" is exposed if the student:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recognizes the main types of organizational structures; - analyzes and evaluates the state of a particular organization using the theoretical models studied; - identifies problems in the structure and organization and offers reasonable and constructive suggestions for its improvement; - works in a small group, organizes interaction with members of the group, distributes responsibilities, improves the mechanisms of group work.
<p>4, «хорошо»/ "good»</p>	<p>Оценка «хорошо» выставляется, если студент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распознает основные типы организационных структур; - анализирует и оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; - выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию./ <p>Evaluation "good" is assigned if the student:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recognizes the main types of organizational structures; - analyzes and evaluates the state of a particular organization using the theoretical models studied; - identifies problems in the structure and organization and offers reasonable and constructive suggestions for its improvement.
<p>3, «удовлетворительно»/ «satisfactory»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом./

	<p>Assessment "satisfactory" is exposed to the student if he has knowledge only of the basic material, but did not learn its details, admits inaccuracies, insufficiently correct formulations, violations of logical sequence in the statement of the program material, has difficulties in performance of practical works.</p> <p>-Academic achievements in the semester period and the results of midterm control demonstrate a sufficient (satisfactory) degree of mastery of the program material.</p>
<p>2, «неудовлетворительно»/ "unsatisfactory"</p>	<p>- Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>- Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую степень овладения программным материалом по минимальной планке./</p> <p>- The "unsatisfactory" grade is given to a student who does not know a significant part of the program material, makes significant mistakes, uncertainly, with great difficulty performs practical work. As a rule, the grade "unsatisfactory" is given to students who can not continue their education without additional training in the relevant discipline.</p> <p>- Educational achievements in the semester period and the results of midterm control demonstrate a low degree of mastery of the program material at the minimum level.</p>

4.4. Методические материалы/Methodical material

Занятия по дисциплине Б1.Б.04 «Теория организации и организационное поведение» представлены следующими видами работы: лекции, практические занятия, а также самостоятельной работой студентов.

На практических занятиях студенты выполняют задания, связанные с расчетом основных показателей, с обсуждением проблемных вопросов и вырабатывают свое мнение по поводу решения основных вопросов в сфере организационного поведения.

В рамках самостоятельной работы студенты готовятся по вопросам, готовятся к практическим занятиям, осуществляют подготовку к экзамену.

Текущая аттестация по дисциплине Б1.Б.05 «Теория организации и организационное поведение» проводится в форме эссе, диспута, коллоквиума 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 на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий на диспутах, коллоквиумах и в ходе написания эссе.

Оценивание работы студента на практических 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, твердое 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.

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.

Написание эссе способствует формированию умения применять основные методики анализа информации, синтеза, а также студенты учатся строить собственные умозаключения и выводы на основе проанализированной информации. В ходе написания эссе студенты учатся последовательно и логично излагать собственные мысли.

Объем эссе не должен быть менее 10, но не более 15 страниц текста, включая титул и список литературы.

Критерии оценки эссе:

Оценка «удовлетворительно» предполагает: полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «хорошо» ставится: полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

При оценке ответов на вопросы для обсуждения и коллоквиума учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций./

Training in the discipline B1.B. 04 "Theory of organization and organizational behavior" presented the following types of work: lectures, workshops, as well as independent work of students.

In practical classes, students perform tasks related to the calculation of the main indicators, to discuss problematic issues and develop their opinion on the solution of the main issues in the field of organizational behavior.

As part of independent work, students prepare for questions, prepare for practical classes, prepare for the exam.

Current certification for the discipline B1.B. 05 "Theory of organization and organizational behavior" is conducted in the form of essays, debates, Colloquium on the evaluation of the actual results of training of students and is carried out by a leading teacher.

The objects of evaluation are:

- ~ academic discipline (activity in the classroom, the timeliness of various types of tasks, attendance of all types of classes in the certified discipline);
- ~ the degree of assimilation of theoretical knowledge;
- ~ level of mastery of practical skills in all types of educational work;
- ~ results of independent work.

The activity of the student in the classroom is evaluated according to his statements on issues of practical training at debates, colloquia and in the course of writing an essay.

Evaluation of the student's work in practical classes is carried out according to the following criteria:

~ "Excellent" – active participation in the discussion of the problems of each seminar, independent answers, fluency in the material, complete and reasoned answers to the questions of the seminar, participation in discussions, solid knowledge of the lecture material, mandatory and recommended additional literature, regular attendance.

~ "Good" – insufficient full disclosure of some topics, minor errors in the formulation of categories and concepts, less activity in seminars, incomplete knowledge of additional literature, good attendance.

~ "Satisfactory" – answers to the seminars reflect the General understanding of the topic, knowledge of the content of the main categories and concepts, familiarity with the lecture material and recommended basic literature, insufficient activity in the classroom, leaving much to be desired attendance.

~ "Unsatisfactory" – passivity in seminars, frequent unavailability in answering questions, poor attendance, lack of the qualities mentioned above to obtain higher grades.

The student is allowed to intermediate certification on discipline in case of performance of all tasks and actions provided by the program of discipline (on forms of the current control).

In the case of academic debt student fulfills missed classes in accordance with the requirements. The assessment of the student is complex, is a point and is determined by its:

- answer on the exam;
- academic achievements in the semester period.

Writing an essay contributes to the formation of the ability to apply the basic methods of information analysis, synthesis, and students learn to build their own conclusions and conclusions based on the analyzed information. In the course of writing the essay, students learn to consistently and logically Express their own thoughts.

The volume of the essay should not be less than 10, but not more than 15 pages of text, including the title and references.

Essay evaluation criteria:

The assessment "satisfactorily" implies that the results obtained are largely consistent with the goal (the goal of the work has been achieved in the main). The relevance of the work is justified. In the process of literature analysis the most important sources were selected, the understanding of the problem was demonstrated. The adequate objectives of the scientific approach, methods and procedures are chosen. They are largely implemented in the work. The conclusions are clear and verifiable. The requirements for the design of the work are mainly fulfilled.

The assessment is "good": the results mainly correspond to the goal and objectives. Practical and theoretical relevance of the work is substantiated. A wide range of theoretical and empirical sources were selected and analyzed in the process of literature analysis. The applied scientific approaches, methods and procedures are selected and justified. The results obtained are logical, evidence-based and systematic. The design of the work generally meets the existing requirements.

The score "excellent" suggests that the results are fully consistent with the goal. The practical and theoretical significance of the work is substantiated. A detailed analysis of theoretical and empirical sources, the author's conclusions are independent and reasoned. The scientific approaches, methods and procedures used in the work are selected and described in detail. The content of the work fully reflects the key problems of the topic, the research part (in the course work) is made independently, methodologically correct and contains reliable and interesting conclusions and provisions. The design of the work fully meets all requirements.

When assessing the answers to the questions for discussion and Colloquium, first of all, the level of theoretical training of the student (possession of a categorical apparatus, knowledge of the legal framework of the subject), the ability to apply the existing knowledge in practice (to explain a particular situation by example), as well as the ability to Express their opinion, defend their position, listen and evaluate different points of view, constructively polemicize, find points of contact of different positions.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподаватель информирует обучающихся о применяемой системе текущего контроля успеваемости на первом занятии, а также доводит до обучающихся информацию о результатах текущего контроля успеваемости во время аудиторных занятий и консультаций.

Практические занятия дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку 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 дисциплины 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, относящийся 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;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

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 формируемых знаний и умений, которыми студент должен овладеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для экзамена.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть 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./

5. Guidelines for students on the development of the discipline

The teacher informs students about the applied system of the current control of progress at the first lesson, and also brings to the students information about the results of the current control of progress during classroom sessions and consultations.

Practical classes of the discipline "Theory of organization and organizational behavior" involve their conduct in various forms in order to identify the knowledge, skills and competencies with the control measures.

In order to ensure successful learning, the student must prepare for the lecture, as it is the most important form of organization of the educational process, because:

- ~ introduces new learning material;
- ~ explains the educational items that are difficult to understand;
- ~ sistematizirovat training material;

- ~ orients in the educational process.
- Preparation for the lecture is as follows:
 - ~ carefully read the material of the previous lecture;
 - ~ find out the theme of the upcoming lectures (according to the plan, according to the lecturer);
 - ~ read the tutorial material and tutorials;
 - ~ try to understand the place of the topic in your professional training;
 - ~ write down the possible questions you will ask the lecturer during the lecture.
- Practical classes of the discipline involve their conduct in various forms in order to identify the knowledge, skills and competencies with the control measures.
 - Preparation for practical training:
 - ~ carefully read the material related to this seminar lesson, read the training material on the textbook and manuals;
 - ~ write the key terms;
 - ~ answer control questions in seminars, be prepared to give a detailed answer to each question;
 - ~ understand what educational elements are left unclear for you and try to answer them in advance (before seminars) during the ongoing consultations of the teacher;
 - ~ it is possible to prepare individually, in pairs or as a part of small group, the last are effective forms of work;
 - ~ the work program of the discipline in terms of goals, list of knowledge, skills, terms and training issues can be used by you as a guide in the organization of training.
 - Preparation for examination. It is necessary to prepare for the exam purposefully, regularly, systematically and from the first days of training in this discipline. Attempts to master the discipline during the test and examination session, as a rule, show not too satisfactory results. At the very beginning of the study of the discipline, get acquainted with the following educational and methodical documentation:
 - ~ discipline program;
 - ~ list of formed knowledge and skills that the student must master;
 - ~ thematic plans of lectures, seminars;
 - ~ control action;
 - ~ textbook, textbooks on the subject, as well as electronic resources;
 - ~ list of questions for the exam.
 - After that, you should have a clear idea of the amount and nature of knowledge and skills that need to be mastered in the discipline. Systematic implementation of educational work in lectures and workshops will successfully master the discipline and create a good basis for the exam.

Education of persons with disabilities is carried out taking into account the individual psychophysical characteristics, and for the disabled in accordance with the individual rehabilitation program of the disabled.

For persons with hearing impairment, it is possible to provide information visually (a brief summary of lectures, basic and additional literature), the presence of an assistant is allowed at lectures and practical classes. Assessment of students' knowledge in practical classes is carried out on the basis of written notes, answers to questions, written practical tasks. The report can also be provided in writing (in the form of an abstract), while the requirements for the content remain the same, and the requirements for the quality of presentation of the material (clarity, quality of speech, interaction with the audience, etc.) are replaced by the relevant requirements for written works (quality of text and bibliography, literacy, availability of illustrations, etc.).

Interim certification for persons with hearing impairments is carried out in writing, using General evaluation criteria. If necessary, the preparation time can be increased.

For persons with visual impairment, auditory information may be provided, as well as the use of recording devices in lectures. It is allowed to have an assistant in the classroom, providing students with the necessary technical assistance. Assessment of students' knowledge at seminars is carried out orally (both answers to questions and practical tasks).

Interim certification for persons with visual impairment is conducted orally, the text of the tasks is provided in a form adapted for persons with visual impairment (enlarged font), the evaluation uses General evaluation criteria. If necessary, the preparation time can be increased.

Persons with disorders of the musculoskeletal system do not need special forms of training materials. However, taking into account the state of health, part of the classes can be implemented remotely (using the Internet). Thus, if it is impossible to attend a lecture session, the student can use a brief summary of the lecture. If it is impossible to attend a practical lesson, the student must provide a written summary of the answers to the questions, written practical task. The report can also be provided in writing (in the form of an abstract), while the requirements for the content remain the same, and the requirements for the quality of presentation (clarity, quality of speech, interaction with the audience, etc.) are replaced by the relevant requirements for written works (quality of text and bibliography, literacy, availability of illustrations, etc.).

Interim certification for persons with disorders of the musculoskeletal system is carried out on a common basis, if necessary, the procedure can be implemented remotely (for example, using Skype). To do this, in agreement with the teacher, the student at a certain time gets in touch for the procedure. In this case, the questions and practical task are chosen by the teacher.

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

6.1. Основная литература

1. Hr-brand. 5 steps to the success of your company, Headhunter, Digital book <https://www.ozon.ru/context/detail/id/29767507/>

Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации. Московский городской педагогический университет, 2012. <http://www.iprbookshop.ru/26631>

2. Валеева Е.О. Организационное поведение. Ай Пи Эр Медиа, 2015. <http://www.iprbookshop.ru/31936>

3. Басенко В.П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений. Дашков и К, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/35290>

4. Кови Стивен. Семь навыков эффективных менеджеров. Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала. – М.: Альпина Паблишер, 2016

5. Аппело Ю. Agile – менеджмент. Лидерство и управление командами. – М.: Альпино, 2018

6. Luthans, Fred. Organizational behavior: an evidence-based approach —12th ed.

7. Лютенс, Ф. Организационное поведение. Пер. с англ. 7-го изд. - М : ИНФРА-М, 1999

8. Дж.Ньюстром, К.Дэвис «Организационное поведение». Питер, 2000.

9. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. «Основы управления в условиях неопределенности (хаоса)» - М.: Юрайт, 2017

6.2. Дополнительная литература

1. Evan W.M., Freedman R.E. A stakeholder theory of the modern corporation: Kantian capitalism. In Cryssides G.D. and Kaler J.H. (eds). An Introduction to Business Ethics. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
2. Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. Organizations: Behavior, Structure, Processes. 7th ed. (Boston, 2004).
3. Greiner L. Evolution and Revolution as Organizations Grow// HBR. 2006.
4. Klein S.M., Ritti R.R. Understanding Organizational Behavior. 2nd ed. (Kent Publishing Company, Boston, 2001).
5. Mahoney J. Stakeholder responsibilities: turning the ethical tables //Business Ethics - A European Review. -2011, No 4.
6. Robbins S.P. Essentials of Organizational Behavior, 4th ed. (Prentice-Hall, 2002).
7. Wagner J.A., Hollenbeck J.R. Management of Organizational Behavior. (Prentice-Hall, 2001).
8. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб: Питер, 1999.416с.;
9. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. Пер.с нем. – Калуга, «Духовное познание», 2004.
10. Мацусита Коносуке. Миссия бизнеса. - М Альпина Паблишер, 2016
11. Мильнер Б.З Управление знаниями. Эволюция и революция в организации М.: ИНФРА-М, 2003
12. Минцберг Г., Дж. Б.Куинн, Гошал С. Стратегический процесс. Концепции, проблемы, решения. С.-Пб., Питер, любой год издания.
13. Портер М. Конкурентная стратегия. – М: Альпина Бизнес Букс, М., 2006
14. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. М., любой год издания.
15. Хамел Г., К.К. Прахалад. Конкуренция за будущее: создание рынков завтрашнего дня. М., «Олимп-Бизнес». 2002.
16. Хэмел Г. Манифест лидера. М. 2013.
17. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М., Эксмо, 2016.
18. Хамел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Нил Д. Стратегическая гибкость: Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2005.
19. Яськов Е.Ф. Теория организации. ЮНИТИ-ДАНА, 2012. <http://www.iprbookshop.ru/8588>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Каткало В.С. Теория фирмы и теория стратегического управления: анализ перспектив взаимного обогащения. В кн.: Экономическая теория: истоки и перспективы. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006.
2. Каплан Р. Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. 2-е изд., испр. и доп. М.: Олимп-Бизнес, 2008.

6.4. Нормативные правовые документы

Не используются.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.ko.ru/rubrics/19> – Журнал «Компания»
2. <http://www.kommersant.ru/sf/> - Журнал «Секреты фирмы»
3. <http://www.pwc.ru/ru> – Сайт компании PwC
4. <http://expert.ru/> - Журнал «Эксперт»
5. <http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса
6. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> - Гарант

6.6. Иные источники

1. Маркетинг.
2. Маркетинг и маркетинговые исследования.
3. Маркетолог.
4. Методы менеджмента качества.
5. Модный магазин: от эскиза до прилавка.
6. Новости маркетинга.
7. Практический маркетинг.
8. Сертификация с приложением «Менеджмент: горизонты ИСО».
9. Стандарты и качество+BUSINESS EXCELLENCE/Деловое совершенство. Комплект.
10. Точка продаж.

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

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, 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»](#)