

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

Институт экономики, математики и информационных технологий

Школа IT-менеджмента

(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))

Системы управления бизнес-процессами

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

ученым советом

Института ЭМИТ

Протокол от «8» сентября 2021 г.

№ 1-21/22

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.02 Теория организации и организационное поведение**

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

\_\_\_\_\_  
*краткое наименование дисциплины (при наличии)*

**38.04.02 Менеджмент**

\_\_\_\_\_  
*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

**Информационный менеджмент**

\_\_\_\_\_  
*(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))*

**магистр**

\_\_\_\_\_  
*(квалификация)*

**очно-заочная, заочная**

\_\_\_\_\_  
*(форма(ы) обучения)*

Год набора - 2021

Москва, 2021 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

Старший преподаватель  
кафедры Системы управления  
бизнес-процессами

Мальцев Э.В.

Заведующий кафедрой  
Системы управления бизнес-процессами

\_\_\_\_\_

д.т.н., профессор Рыжов А.П.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	7
3. Содержание и структура дисциплины	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости учащихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
6.1. Основная литература. ....	20
6.2. Дополнительная литература. ....	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. ....	21
6.4. Нормативные правовые документы. ....	21
6.5. Интернет-ресурсы. ....	21
6.6. Иные источники. ....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	22

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.02 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
<b>УК-6</b>	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1	Способность определения понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. Способность анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые организационно-управленческие решения. Способность адаптироваться к работе в новых условиях, с разными людьми, анализировать ситуацию, воспринимать, понимать и контролировать свои эмоции. Способность владеть целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения. Выявлять явные и неявные потребности людей. Демонстрировать самостоятельность деятельности в новых условиях. Вести эффективные коммуникации. Находить компромисс.
<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	УК-3.2	Способен анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в

	для достижения поставленной цели		команде на общий результат. Способен управлять командной деятельностью, владеть технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива.
--	----------------------------------	--	--

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность определения понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. Способность анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые организационно-управленческие решения. Способность адаптироваться к работе в новых условиях, с разными людьми, анализировать ситуацию, воспринимать, понимать и контролировать свои эмоции. Способность владеть целостной	УК-6.1 1 этап	<b>на уровне знаний:</b> - определения понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений; различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях
		<b>на уровне умений:</b> владения целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях; прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения
		<b>на уровне навыков:</b> - анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях; определять меру социальной и этической ответственности за принятые организационно-управленческие решения

<p>системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения. Выявлять явные и неявные потребности людей. Демонстрировать самостоятельность деятельности в новых условиях. Вести эффективные коммуникации. Находить компромисс.</p>		
<p>Способен анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат. Способен управлять командной деятельностью, владеть технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива.</p>	<p>УК-3.2 2этап</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> этических норм и основных моделей организационного поведения; особенностей работы членов трудового коллектива; понятий и проблем социального и личностного развития человека; феномена социальных групп и командной работы; принципов проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.).</p> <p><b>на уровне умений:</b> анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат; применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере; использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы; применять техники и приемы эффективного общения; объяснять феномены общения; устанавливать доверительные взаимоотношения.</p> <p><b>на уровне навыков:</b> владения технологиями эффективной коммуникации; владения анализа и координирования деятельность трудового коллектива;</p>

		самостоятельного разрешения конфликтных ситуаций в группе; самостоятельной организации работы группы; организовывать эффективную работу группы.
--	--	---

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

### Объем дисциплины

Всего 3 ЗЕ, 108 ак. часов, из них 24 ак. часа на контактную работу с преподавателем, включая 24 часа практических занятий, 84 ак. часа на самостоятельную работу обучающихся.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.02 «Теория организации и организационное поведение» изучается в соответствии с учебным планом в 1 семестре 1 курса магистерской программы. Общая трудоемкость дисциплины 108 часов - 3 зачетные единицы.

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

## 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Тема 1	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	12			3		9	O,К
Тема 2	Типы организаций и их структура	11			2		9	O,К
Тема 3	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	12			3		9	O,К
Тема 4	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма	11			2		9	O,К

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления							
Тема 5	Методология и технология моделирования организационного поведения	11			2		9	О,К
Тема 6	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	12			3		9	О,К
Тема 7	Гибридизация моделей организационного поведения	13			3		10	О,К
Тема 8	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	13			3		10	О,К
Тема 9	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	13			3		10	О,К
Промежуточная аттестация								Зачёт с оценкой
Всего:		108			24		84	

Используемые сокращения: O(опрос), K(кейс, CaseStudy)

### Содержание дисциплины

**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)

## **Тема 2. Типы организаций и их структура.**

Теория организации в системе наук. Понятие и сущность организации. Законы организации. Жизненный цикл организации. Эволюция взглядов и современные тренды трансформации организаций (оболочечные, виртуальные и т.п.). Структурный подход к организации. Типология и классификационные характеристики организаций.

## **Тема 3. 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 управленческих функций руководителя в свете изменения бизнес-среды и организаций.

CaseStudy: моделирование возможных путей развития организаций, представленных в кейсах-симуляторах.

## **Тема 4. 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.

#### **Тема 5. 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.

#### **Тема 6. 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.

#### **Тема 7. 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.

## **Тема 8. Моделирование 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.

## **Тема 9. 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

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.02 Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий семинарского типа:

*Опрос, CaseStudy:*

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме:

*Зачёт с оценкой.*

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

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

CaseStudy: исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления о целостной и системной картине организационного поведения по материалам кейсов (4 компании)

## **Тема 2. Типы организаций и их структура.**

CaseStudy: исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления о целостной и системной картине организационного поведения по материалам кейсов (организация, в которой студент работал)

**Тема 3. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом.**

CaseStudy: моделирование возможных путей развития организаций, представленных в кейсах-симуляторах.

**Тема 4. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления.**

CaseStudy: исследование организационных и поведенческих патологий по материалам кейсов-симуляторов, создание программы ликвидации и предупреждения патологий.

**Тема 5. Методология и технология 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.

**Тема 6. Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.**

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.

**Тема 7. Гибридизация моделей организационного поведения.**

CaseStudy: упражнения по гибридизации модели организационного поведения на основании организации из кейса-симулятора.

**Тема 8. Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем.**

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.

**Тема 9. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации).**

CaseStudy: Создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей для организации из кейса-симулятора

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

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
<b>УК-6</b>	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1	Способность определения понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. Способность анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые организационно-управленческие решения. Способность адаптироваться к работе в новых условиях, с разными людьми, анализировать ситуацию, воспринимать, понимать и контролировать свои эмоции. Способность владеть целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения. Выявлять явные и неявные потребности людей. Демонстрировать самостоятельность деятельности в новых условиях. Вести эффективные коммуникации. Находить компромисс.
<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2	Способен анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий

			результат. Способен управлять командной деятельностью, владеть технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива.
--	--	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>Код этапа – УК-6.1</p> <p>Способность определения понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях.</p> <p>Способность анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые организационно-управленческие решения. Способность адаптироваться к работе в новых условиях, с разными людьми, анализировать ситуацию, воспринимать,</p>	<p>Названы все структурные элементы. Между элементами установлены прямые и опосредованные взаимосвязи.</p> <p>Выстроена иерархия элементов.</p> <p>Студент соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности.</p> <p>Характеризует альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях. Позиция логически выстроена</p> <p>Аргументация опирается на достоверные знания и системность. Находит компромисс.</p>	<p>Осуществляет определения понятий социальной и этической ответственности.</p> <p>Устанавливает различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. Описывает альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях. Описывает меры социальной и этической ответственности. Владеет целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях. Применяет системный подход при обосновании своей мировоззренческой позиции</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>понимать и контролировать свои эмоции. Способность владеть целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения. Выявлять явные и неявные потребности людей. Демонстрировать самостоятельность деятельности в новых условиях. Вести эффективные коммуникации. Находить компромисс.</p>		
<p>УК ОС-3.2. Способен анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат. Способен управлять командной деятельностью, владеть технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность</p>	<p>Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик. Позиционирует себя в группе. Использует навыки коммуникации в команде. Применяет групповые методы взаимодействия в зависимости от командной задачи. Устанавливает тип команды и особенности взаимодействия в команде. Планирует командные задания.</p>	<p>Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Слышит и слушает других членов команды. Адекватно применяет групповые методы взаимодействия. Принимает на себя ответственность за выполнение командного задания. Цель командного задания сформулирована верно. Адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Организует и проводит переговоры, консультации. Предупреждает и разрешает конфликтные и проблемные ситуации. Понимает личностные особенности. Принимает решения в нестандартных ситуациях. Проявляет</p>



Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
трудового коллектива.	Устанавливает ролевое распределение в группе и распределяет функции и ресурсы для выполнения задания. Способен понимать точку зрения и эмоции сотрудников организации и проявлять активный интерес. Культивировать и поддерживать сеть взаимоотношений. Разрешать конфликты. Другие характеристики квалификационного уровня	лидерство. Прогнозирует развитие событий, мыслит системно. Работает команде.

### Вопросы к итоговому тесту:

#### 1. Каковы уровни изучения поведения в организации?

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

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

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

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

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

#### 4. Что лежит в основе содержательных теорий мотивации?

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

**5. В чем сущность ситуационного подхода к теории лидерства**

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

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

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

**7. В чем суть термина «мотив»?**

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

**8. В суть термина «стимул»?**

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

**Шкала оценивания.**

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

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

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

- Работа выполнена по утвержденной процедуре и соответствует полученному заданию;
- Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала;
- Студент правильно ответил не на все вопросы при защите работы.

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

- Работа выполнена, но с нарушением утвержденной процедуры;
- Структура работы не полностью соответствует полученному заданию;
- Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала;

- Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы.

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

- Структура работы не соответствует полученному заданию;
- Выводы не обоснованы, нарушена логика изложения материала;
- В работе допущены ошибки;
- Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы.

#### 4.4. Методические материалы

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

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

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

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

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

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

Виды самостоятельной внеаудиторной работы :

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

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

##### 6.1. Основная литература.

1. Роббинз С.П. Основы организационного поведения; Ун-т Сан-Диего. - 8-е изд. - М.: Вильямс, 2006. <https://fb2lib.ru/menedzhment/osnovy-organizatsionnogo-povedeniya/>
2. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.
3. [https://www.studmed.ru/nyustrom-d-devis-k-organizacionnoe-povedenie\\_6bea35c7215.html](https://www.studmed.ru/nyustrom-d-devis-k-organizacionnoe-povedenie_6bea35c7215.html)

##### 6.2. Дополнительная литература.

1. Лютенс Ф. Организационное поведение. Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. <https://basebooks.ru/xfsearch/%D4%F0%E5%E4+%CB%FE%F2%E5%ED%F1/>
2. Хэмел Г. Манифест лидера. - М. 2013. <http://www.sstcc.ru/files/2514/6021/3387/Manifest- lidera.pdf>

3. Шваб К. Четвертая промышленная революция. - М., Эксмо, 2016. <https://iknigi.net/avtor-klaus-shvab/116509-chetvertaya-promyshlennaya-revolyuciya-klaus-shvab.html>
4. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Основы управления в условиях неопределенности (хаоса). - М. Юрайт, 2019. <https://www.biblio-online.ru/bcode/434336>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Не предусмотрено

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

Не предусмотрены

### **6.5. Интернет-ресурсы.**

Не предусмотрены

### **6.6. Иные источники.**

1. Сурков С.А. «Люди на работе: учебник по организационному поведению». М., Дело и сервис, 2005.
2. Культура предпринимательства. Учебное пособие. Питер, 2001.
3. Р.Рюттингер "Культура предпринимательства" Москва, "Экономика", 1992
4. Дж. Грейсон, К.Оделл "Американский менеджмент на пороге XXI века" Москва, "Экономика", 1991
5. М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури "Основы менеджмента" Москва, "Дело", 2006
6. П.Друкер "Как выйти в лидеры" Москва, BookChamberInternational, 1992
7. В.Г.Зазыкин, А.П.Чернышев "Менеджер: психологические секреты профессии" Москва, "Дело", 1992
8. Г.Селье "Когда стресс не приносит горя" Москва, МНПП "РЭНАР", 1992
9. П.Дизель, У.МаккинлиРаньян "Поведение человека в организации" Москва, Фонд "За экономическую грамотность", 1993
10. Даниэль Дэна "Преодоление разногласий: как улучшить взаимоотношения на работе и дома" Москва, ИЧП "Палантир" 1994
11. Н.И.Козлов "Как относиться к себе и людям или Практическая психология на каждый день" Москва, "Новая школа", 1994
12. Н.И.Козлов «Философские сказки» Москва, «Новая школа», 1996
13. В.М.Шепель «Имиджеология» Москва, «Экономика», 1993
14. В.М.Шепель "Секреты личного обаяния" Москва, ИО "Юнити" "Культура и спорт", 1994
15. Э.А.Уткин "Экономика, рынок, предпринимательство" Москва, 1995
16. Э.А.Уткин "Самоменеджмент" Москва, 1995
17. В.Каппони, Т.Новак "Сам себе психолог" Спб., "Питер", 1994
18. В.И.Бенедиктова "О деловой этике и этикете" Москва, 1994
19. Э.А.Уткин, А.И.Кочеткова «Управление персоналом в малом и среднем бизнесе» Москва, АКАЛИС, 1996
20. Э.А.Уткин, А.И.Кочеткова «Рекламное дело» Москва, «Тандем», 1997
21. Г.З.Базаров, С.Г.Беляев, Л.П.Белых «Теория и практика антикризисного управления» Москва, ЮНИТИ, 1996
22. Гари Десслер «Управление персоналом» Москва. БИНОМ, 1997
23. В.Н.Чернышев, А.П.Двинин «Человек и персонал в управлении» Санкт-Петербург, ЭНЕГРОАТОМИЗДАТ, 1997.

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК) для презентации учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

### **Информационные справочные системы:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/>
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
5. Национальная электронная библиотека. URL: <http://rusneb.ru>;
6. Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru);
7. Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/>;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;
10. Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.