

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

Факультет «Высшая школа корпоративного управления»

(наименование факультета)

Кафедра корпоративного управления

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО

Декан ВШКУ

Календжян С.О.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

«Управление логистическими системами и процессами»

(профиль)

Магистр

(квалификация)

Очная

(форма обучения)

Год набора – 2021

Москва, 2020

Автор(ы)–составитель(и):

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент

(ученая степень и (или) ученое звание, должность)

Павлушенко С.Л.

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

корпоративного управления д.э.н., профессор

(наименование кафедры)

(ученая степень и (или) ученое звание)

Календжян С.О.

(Ф.И.О.)

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 программы

1.1. Дисциплина Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели
ПКо ОС-2	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКо ОС-2.1	Осуществляет разработку корпоративной стратегии и обеспечивает ее реализацию
ПКо ОС-2	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКо ОС-2.2	Осуществляет разработку программ организационного развития и изменений и обеспечивает их реализацию

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

ОТФ/ТФ / трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
-	УК-3.1 Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели	на уровне знаний: Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда

		<p>персонала</p> <p>Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал</p> <p>Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Основы социологии, психологии и экономики труда</p> <p>Основы управления социальным развитием организации</p>
		<p>на уровне умений:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</p> <p>Представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации</p> <p>Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p>Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p>

		<p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Формирование системы оплаты и организации труда</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>
-	<p>ПКо ОС-2.1</p> <p>Осуществляет разработку корпоративной стратегии и обеспечивает ее реализацию</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Организация управления развитием организации</p> <p>Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Методы оценки, результатов и эффективности труда</p> <p>Методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>Цели, стратегия развития и бизнес-план организации</p> <p>Теории и методы формирования бренда организации</p> <p>на уровне умений:</p> <p>Разрабатывать корпоративные социальные программы</p> <p>Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p> <p>Рассчитывать бюджет в области управления персоналом</p> <p>Определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и</p>

		<p>обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>Контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p> <p>Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</p> <p>Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>Формировать и проводить социальную политику и социальные программы</p> <p>Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров</p> <p>Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации</p> <p>Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала</p> <p>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации,</p>
--	--	---

		<p>автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p> <p>Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения</p> <p>Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации</p> <p>Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</p>
-	<p>ПКо ОС-2.2</p> <p>Осуществляет разработку программ организационного развития и изменений и обеспечивает их реализацию</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>Теории управления персоналом и его мотивации</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Формы и методы оценки персонала и результатов их труда</p> <p>Политика управления персоналом и социальная политика организации</p> <p>Цели, стратегия развития и бизнес-план организации</p> <p>Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>Порядок урегулирования трудовых споров</p> <p>Требования и правила проведения аудита работы с персоналом</p> <p>Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями</p> <p>на уровне умений:</p> <p>Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</p> <p>Применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</p> <p>Определять показатели эффективности работы персонала подразделения</p>

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

[illegible]

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организация как система.	8	2		4		2	О
Тема 2	Зависимости, законы и закономерности организации.	8	2		4		2	О, Т
Тема 3	Проектирование организационных систем.	8	2		4		2	О, Т
Тема 4	Перспективное направление развития организации.	10	2		4		4	О, Т
Тема 5	Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива.	6	2		-		4	О, Т, Э
Тема 6	Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя.	8	2		4		2	Т, Д
Тема 7	Конфликты и переговоры. Консалт - диагностика конфликтной ситуации.	8	2		4		2	О, Т, Э
Тема 8	Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.	8	2		4		2	О, Э
Тема 9	Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.	8	-		4		4	Э, Т
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		108	16		32		24	36

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

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория организации

Тема 1. Организация как система.

Тема 2. Зависимости, законы и закономерности организации.

Тема 3. Проектирование организационных систем.

Тема 4. Перспективное направление развития организации.

Раздел 2. Организационное поведение

Тема 5. Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива.

Тема 6. Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя.

Тема 7. Конфликты и переговоры. Консалт-диагностика конфликтной ситуации.

Тема 8. Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.

Тема 9. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Организация как система.	Опрос
Зависимости, законы и закономерности организации.	Опрос, тестирование
Проектирование организационных систем.	Опрос, тестирование
Перспективное направление развития организации.	Опрос, тестирование
Теории поведения человека в организации. Управление поведением личности, группы, коллектива.	Опрос, тестирование, эссе
Коммуникативное поведение и общение в организации. Организация коммуникативного пространства руководителя.	Тестирование, дискуссия
Конфликты и переговоры. Консалт -	Опрос, тестирование, эссе

диагностика конфликтной ситуации.	
Изменения, управление нововведениями. Инновационное поведение в организации «Силовые поля» нововведений.	Опрос, эссе
Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.	Тестирование, эссе

4.1.2. Экзамен по дисциплине дисциплины Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение» для выявления уровня освоения компетенций проводится в устной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы

Примеры тестовых заданий по дисциплине Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение»

1.Человек, который пользуется общим признанием (уровень сложности — средний (2 балла):

- а. Авторитет
- б. Руководитель

2.Реакция личности на изменения внутренней или внешней среды, приспособление к ним (уровень сложности – средний (2 балла):

- а. Конформизм
- б. Адаптация

3.Энергичная, усиленная деятельность, участие в чем-либо (уровень сложности – средний (2 балла):

- а. Активность
- б. Поведение

4.Совокупность психических процессов, в которых человек не отдает себе отчета (уровень сложности – средний (2 балла):

- а. Подсознательное
- б. Бессознательное

5.Направление в психологии, сводящее психику к различным формам поведения, понимаемого как совокупность реакций организма на воздействия внешней среды (уровень сложности – средний (2 балла):

- а. Бихевиоризм
- б. Мотивация

6.Общение с помощью слов (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Вербальное общение

б. Межличностное общение

7.Термин, используемый в психологии для обозначения возможности индивида сосредоточиваться (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Внимание

б. Интерес

8.Психический процесс, определяющий возможность человека саморегулировать свое поведение (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Целенаправленность

б. Воля

9.Процесс приема и преобразования информации, обеспечивающий отражение объективной реальности (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Восприятие

б. Коммуникация

10.Высший уровень развития способностей - как общих (интеллектуальных), так и специальных (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Гениальность

б. Талант

11.Форма взаимодействия человека с окружающей средой, благодаря которой он познает и изменяет мир, а также себя и условия своего существования (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Поступки

б. Деятельность

12.Человек как единичное природное существо, представитель homo sapiens (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Индивид

б. Личность

13.Врожденная форма поведения (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Инстинкт

б. Интуиция

14.Акт общения, связь между двумя и более индивидами (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Передача информации

б. Коммуникация

15. Индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Личность

б. Человек

16. Человек, склонный к угнетенному настроению, отличающийся глубиной и длительностью эмоций (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Меланхолик

б. Флегматик

17. Совокупность движений частей лица человека, выражающих его состояние или отношение к тому, что он воспринимает (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Пантомимика

б. Мимика

18. Возможность человека выполнять определенные задачи быстро и достигая желаемого результата с экономией сознания (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Умение

б. Навык

19. Обязательное условие успешной коммуникации (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Обратная связь

б. Оценка информации

20. Комплексная наука об управлении поведением человека в организации (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Организационное поведение

б. Социальная психология

21. Управляемое объединение индивидов и других организационных объектов, действующих на основе общих целей (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Организация

б. Группа

22. Отражение отдельных свойств предметов, возникающее при их непосредственном воздействии на органы чувств индивида (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Ощущение

б. Восприятие

23. Процессы организации и сохранения прошлого опыта, делающие возможным его повторное использование в деятельности и мышлении (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Представление

б. Память

24. Сознательное действие, оцениваемое как акт нравственного самоопределения человека, в котором он утверждает себя как личность (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Поступок

б. Единица поведения

25. Направление в психологии, основано на идее о том, что поведение человека определяется не только сознанием, но и бессознательным (уровень сложности – сложный (3 балла):

а. Бихевиоризм

б. Психоанализ

26. Ответ организма на изменение во внешней или внутренней среде (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Реакция

б. Адаптация

27. Индивидуальные особенности личности, которые проявляет и развивает человек в результате своей деятельности (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Задатки

б. Способности

28. Относительно устойчивый образ объекта, явления и т. п., складывающийся как результат обобщения опыта индивида и нередко предвзятых представлений (уровень сложности – сложный (3 балла):

а. Установка

б. Стереотип

29. Человек, темперамент которого характеризуется низким уровнем психической активности, медлительностью и невыразительностью (уровень сложности – сложный (3 балла):

а. Меланхолик

б. Флегматик

30. Совокупность психических особенностей человека, проявляющихся в его отношении к действительности и поведении (уровень сложности – средний (2 балла):

а. Характер

б. Идеалы

Темы дискуссий

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

Темы эссе

1. Организационное поведение: основные понятия.
2. Эволюция взглядов на организационное поведение.
3. Основные теории личности в применении к организации.
4. Основные психологические (психические) свойства личности и их проявление в поведении человека в организации.
5. Методы изучения свойств личности.
6. Методы изучения совместимости личностей.
7. Персональное развитие в организации.
8. Основные теории мотивации поведения личности в организации.
9. Межличностное общение: общая характеристика.
10. Вербальное общение
11. Манипуляция как стиль межличностного общения.
12. Невербальное общение.
13. Коммуникативная сторона человеческого общения.
14. Перцептивная сторона человеческого общения.
15. Интерактивная сторона человеческого общения.
16. Формирование группового поведения в организации.

17. Группа и ее основные характеристики..
18. Теория групп в организации.
19. Методы принятия коллективных решений группой («командой») и создания атмосферы творчества.
20. «Формальные» и «неформальные» отношения в группе (коллективе) их особенности.
21. Методы изучения социально-психологического климата в коллективе (группе).
22. Основные теории (концепции) лидерства.
23. Методы улучшения социально-психологического климата и группового поведения в организации.
24. Изменения в организации. Психологическое сопротивление изменениям и пути его преодоления.
25. Социально-психологическое обеспечение нововведений в организации.
26. Поведенческий маркетинг.
27. Особенности организационного поведения в различных странах.
28. Организационная (корпоративная) культура.

Вопросы для самостоятельной работы

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

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием их компонентов в процессе освоения образовательной программы. Индикаторы и критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели
ПКо ОС-2	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКо ОС-2.1	Осуществляет разработку корпоративной стратегии и обеспечивает ее реализацию
ПКо ОС-2	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКо ОС-2.2	Осуществляет разработку программ организационного развития и изменений и обеспечивает их реализацию

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-3.1 Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели	Рассматривает и определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Выявляет проблемы в структуре и организации и дает предложения по ее совершенствованию Разрабатывает модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, проводит оценку и интерпретацию	Самостоятельно определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации Корректно анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей Грамотно выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Готов к самостоятельной разработке моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, проводит оценку и

	<p>полученных результатов</p> <p>Анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности</p> <p>Организует групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>интерпретацию полученных результатов</p> <p>Самостоятельно анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности</p> <p>Эффективно организует групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
<p>ПКо ОС-2.1</p> <p>Осуществляет разработку корпоративной стратегии и обеспечивает ее реализацию</p>	<p>Осуществляет разработку корпоративной стратегии и обеспечивает ее реализацию</p> <p>Анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей</p> <p>Выявляет проблемы в структуре и организации и дает предложения по ее совершенствованию</p>	<p>Самостоятельно определяет особенности, структуру, функции, принципы и механизмы функционирования и развития организации</p> <p>Корректно анализирует и критически оценивает состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей</p> <p>Грамотно выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию</p>
<p>ПКо ОС-2.2</p> <p>Осуществляет разработку программ организационного развития и изменений и обеспечивает их реализацию</p>	<p>Диагностирует организационную культуру, выявляет ее сильные и слабые стороны, разрабатывает предложения по ее совершенствованию</p> <p>Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач</p> <p>Владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Анализирует и проектирует</p>	<p>Корректно диагностирует организационную культуру, выявляет ее сильные и слабые стороны, самостоятельно разрабатывает предложения по ее совершенствованию</p> <p>Грамотно использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач</p> <p>Уверенно владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Грамотно анализирует и</p>

	межличностные, групповые и организационные коммуникации Анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Оценивает условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	проектирует межличностные, групповые и организационные коммуникации Самостоятельно анализирует влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Адекватно оценивает условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений Самостоятельно анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
--	---	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Вопросы к экзамену по дисциплине

Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение»

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

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

4.4. Методические материалы

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

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

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

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

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

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

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

Шкала оценивания

Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции		
Цифр.	Оценка	Знать	Уметь	Владеть
1	Неудовлетворительно	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
2	Неудовлетворительно	Фрагментарные знания	Частично освоенное умение	Фрагментарное применение
3	Удовлетворительно	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
4	Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Отлично	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и владений

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции
Цифр.	Оценка	
1	Неудовлетворительно	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
2	Удовлетворительно или неудовлетворительно <i>(по усмотрению преподавателя)</i>	Знать на уровне ориентирования , представлений. Субъект учения знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает их в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения
3	Удовлетворительно	Знать и уметь на репродуктивном уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях
4	Хорошо	Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения
5	Отлично	Знать, уметь, владеть на системном уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания учебной дисциплины, его значимость в содержании учебной дисциплины

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

На занятиях лекционного типа студентам рекомендуется внимательно слушать и конспектировать лекции. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить

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

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

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать рекомендованную литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Найти соответствующие информационные источники.
4. Сформировать комплект материалов (лекционных, учебно-методических, законодательно-нормативных) по выбранному вопросу (заданию).
5. Составить план ответа (доклада, презентации).
6. Весь материал (статистику, информацию на сайтах, литературные источники, как на русском, так и на иностранных языках) обработать и использовать реферативно.
7. Указать авторство использованных материалов.
8. При чтении литературы кратко конспектировать основные положения статьи или главы.
8. Не использовать рефераты и курсовые, размещенные на internet-ресурсах.
9. Планировать свой ответ (доклад, презентацию) по времени.
10. Не пересказывать материал, а презентовать свои выводы и заключения, доказывая и/или иллюстрируя их конкретными экономическими примерами, результатами расчетов, произведенных самостоятельно на основе использования российских и международных баз экономической информации.
11. При работе в малых группах в начале работы четко распределить обязанности.

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

Основными видами самостоятельной работы являются:

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

Процедура подготовки и критерии оценки участия студента в дискуссии:

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

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

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

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

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

- Свободно плавающая дискуссия – когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой

работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

Студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Процедура подготовки и критерии оценки представленных эссе:

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

Процедура проведения и критерии оценивания тестирования:

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

«отлично» - 85-100 % правильных ответов

«хорошо» - 65-84 % правильных ответов

«удовлетворительно» - 50-64 % правильных ответов

«неудовлетворительно» - 49 % и меньше правильных ответов.

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

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;

- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

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

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

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

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

К процедуре оценивания по промежуточной аттестации допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по результатам текущей аттестации

Уровень	Критерии	Баллы
Высокий	Студент показывает отличные знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	41-50
Хороший	Студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; почти полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; в основном показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	31-40 21-30
Средний	Студент показывает не очень хорошие знания изученного учебного материала; слабо излагает и интерпретирует материалы учебного курса; кратко раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; практически отсутствует умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	11-20
Низкий	При наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы	10 балл и ниже

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

№ п/п	Российская система	Баллы	Оценка ECTS	Словесная интерпретация оценок ECTS
1	Отлично «5»	96-100	A	Excellent – выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями
2		91-95	B	Very Good – знания выше среднего уровня, с некоторыми ошибками
3	Хорошо «4»	81-90	C	Good – правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками
4		71-80	D	Satisfactory – работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками
5	Удовлетворительно «3»	61-70	E	Sufficient – знания, удовлетворяющие минимальным критериям
6	Зачтено	61 и более	P	Passed – знания, удовлетворяющие оценочным требованиям

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

6.1. Основная литература.

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2012. <http://www.iprbookshop.ru/12844>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. Саратов: Ай Пи Эр Медиа. 2015. <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон. текстовые данные М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия». 2013. <http://www.iprbookshop.ru/17049>.— ЭБС «IPRbooks».

4. Дацко В.Н. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дацко В.Н.— Электрон. текстовые данные. Химки: Российская международная академия туризма. 2013. <http://www.iprbookshop.ru/30158>
5. Шеметов, П.В. Теория организации. Учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова, Е.П. Шеметова. — Электрон. дан. М. : Омега-Л. 2012. e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5538

6.2. Дополнительная литература.

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

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12.12.1993; с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11- ФКЗ // РГ. 1993. 25 декабря.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Текст] // СЗ РФ.- 1994. -№32. – 5 декабря.

6.5. Интернет-ресурсы.

А: Интернет-ресурсы

1. <http://www.bibliotekar.ru/teoriya-organizacii/> - Теория организации
2. <http://www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-2/> - Организационное поведение и управление персоналом
3. <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2014/03/>- Вопросы управления
4. <http://www.uecs.ru/> - Управление экономическими системами
5. <http://lawfirm.ru/public/> - Корпоративный юрист
6. http://studopedia.ru/2_12148_shkola-nauchnogo-upravleniya-f-teylora.html - Школа научного управления Ф. Тейлора

7. <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/sistemnyy-podhod.html> - Системный подход
8. <http://biofile.ru/psy/11690.html> - Межличностные отношения
9. <http://www.bibliotekar.ru/biznes-33/25.htm> - Мотивация и стимулирование персоналом

Б: Справочные системы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsl.ru / - Российская государственная библиотека
4. <http://www.biznes-karta.ru/> -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. <http://www.rbc.ru/> -Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
11. <http://www.garant.ru/> - Гарант

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

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

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

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