

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

Факультет экономических и социальных наук
Кафедра менеджмента и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой менеджмента и
предпринимательства

Протокол от «3» сентября 2019 г.
№ 11/02-05-02/19

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.01 Теория организации и организационное поведение
(Organization Theory and Organizational Behavior)

по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
«Master of Social Sciences (China and Global Governance)/Магистр наук (Китай и
глобальное управление). Англоязычная магистратура»

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

к.э.н., доцент Табачникова А.А.

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и предпринимательства:

К.э.н. профессор Ицаков Е.Д.

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 «Теория организации и организационное поведение (Organization Theory and Organizational Behavior)» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности	УК ОС-3.1	Способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	Освоение психологических механизмов организационного поведения.
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.1	Способность управлять проектами и сетями.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> знание теоретических основ психологии управленческой деятельности; знание основных приёмов планирования; знание характерных черт мировых и национальных религий, влияющих на бизнес-процессы <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> умение выделять основные ценности, влияющие на бизнес в рамках различных культур; умение использовать открытые обучающие программы <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> навык выстраивать работу группы в долгосрочной перспективе;

		<ul style="list-style-type: none"> • навык целеполагания как процесса осмысления своей деятельности (в т.ч. учебной), постановки целей и их достижения
	УК ОС-5.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание сущности процесса управления, основные закономерности поведения и взаимодействия субъектов и объектов управления: личности, группы, организации; • знание основных правил деловой коммуникации <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение использовать знания о закономерностях индивидуального, группового и общеорганизационного поведения в процессе принятия и реализации управленческих решений; • умение вести переговоры на русском языке <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навык организовывать работу группы, оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений
Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства: стратегическим управлением проектами и программами по внедрению новых методов и моделей организации и планированием производства на уровне промышленной организации	ПК-1.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание основных категорий и терминов в области управления проектами; • знание классических и специфических подходов к управлению организацией и ее компонентами; • знание основных этапов эволюции управленческой мысли в области управления качеством, развития управления качеством в России и КНР; • знание основных функций, задач делового проектирования и управления проектом гостиничной индустрии <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение обеспечить выполнение управленческих решений по обеспечению совершенствования управления организацией; • умение осуществлять диагностику организационной структуры организации; • умение использовать нормативные правовые документы по управлению качеством; • умение руководить проектной группой, контролировать работу над проектом; <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навык организации групповой работы в организации; • навык осуществления диагностики организационной структуры организации;

2. Объём и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объём дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины – 72 часа, из них количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 14, в том числе:

- лекционного типа – 4;
- семинарского типа – 10;

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 58. Формой промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с учебным планом является зачет.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.01 «Теория организации и организационное поведение (Organization Theory and Organizational Behavior)» изучается в 1 семестре на 1 курсе магистратуры.

Дисциплина является основой для изучения следующих дисциплин: «Изменение государственных и деловых отношений в Китае (Changing Government-Business Relations in China)», «Инициативы Один пояс - один путь: прикладной подход к обучению (One Belt One Road Initiates (BRI): Applied Learning Approach)».

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области организации служб управления персоналом и их деятельности. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

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	8	1		1		6	Кол
Тема 2	Типы организаций и их структура	8	1		1		6	Т
Тема 3	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	8			2		6	О
Тема 4	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	8			1		7	О
Тема 5	Методология и технология моделирования	8			1		7	Т

	организационного поведения							
Тема 6	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	8			1		7	Кол
Тема 7	Гибридизация моделей организационного поведения	8			1		7	Т
Тема 8	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	8	1		1		6	Т
Тема 9	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	8	1		1		6	Кол
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	4		10		58	

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-среды 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 обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Теория организации и организационное поведение (Organization Theory and Organizational Behavior)» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

- Опрос
- Контрольная работа
- Входной контроль

– при проведении занятий практического (семинарского) типа:

- Опрос
- Входной контроль
- Коллоквиум
- Тестирование
- Блиц-опрос

- при контроле результатов самостоятельной работы студента:

- Опрос
- Самостоятельные и контрольные работы
- Деловая игра
- Тестирование
- Коллоквиум

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в письменной форме (ответ на билет).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

Типовые оценочные материалы по теме 2

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

Типовые оценочные материалы по теме 4

Понятие мотивов поведения и их многообразие. Критерии организационной эффективности с позиций разных групп интересов. Отношение к труду и его определяющий характер для результатов труда. Факторы улучшения отношения к труду. Теории мотивации. Динамические формы удовлетворенности трудом. Модели работников и факторов их поведения в различных теориях мотивации. Возможности выявления и использования мотивов для управления отношением к труду. Организация и содержание труда как факторы трудовой мотивации. Модель Олдхэма-Хэкмена. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру.

Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой. Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса-Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в

организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

Типовые оценочные материалы по теме 7

Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.

Типовые оценочные материалы по теме 8

Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.

Типовые оценочные материалы по теме 9

Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации.

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
УК ОС-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности	УК ОС-3.1	Способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	Освоение психологических механизмов организационного поведения.
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.1	Способность управлять проектами и сетями.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------

УК ОС-3.1	Использует основные этапы развития практики менеджмента, основные теории и концепции менеджмента в полном объеме, дополняет примерами и сравнениями; Использует особенности культурных факторов, которые влияют на бизнес-среду, принципиальные особенности экономической культуры;	Использует навыки оценки ценностей предпринимательского этоса; Владеет методикой построения моделей рационального и иррационального потребительского и предпринимательского поведения;
УК ОС-5.1	Использует сущность, типы и особенности динамики различных типов коллективов: Формирует временные рабочие группы и команды под различные организационные цели; Применяет навыки качественного анализа, развития, состояния и динамики коллективов, а также поведенческих и социальных патологий.	Выстраивает работу группы в долгосрочной перспективе; Применяет приёмы эффективной передачи информации; Анализирует и проектирует эффективную межличностную, групповую и организационную коммуникацию для выработки эффективной организационной структуры.
ПК-1.1	Организовывает работу проектной группы в рамках задания; Определяет необходимые ресурсы и взаимосвязи между действиями; Руководит проектной группой; Составляет подробное описание действий, составляющих проект, программу внедрения технологических и продуктовых инноваций и программу организационных изменений; Контролирует работу над проектом или программой.	Использует инструменты, механизмы и методы формирования проектной команды; Осознает и формулирует современные проблемы, стоящие перед организацией, и пути их решения в проекте; Применяет способы прогнозирования и моделирования процессов в организации и принятия соответствующих решений в проектной работе.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Темы для самостоятельной подготовки:

- Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации. Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.
- Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.
- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс.
- Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников

своей организации и ее обеспечение. Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой.

- Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства

Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды. Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации.

Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.

- Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение. Организационное поведение как наука и практика.

- Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления.

Шкала оценивания

86-100 Зачтено	Знать сущность кадрового прогнозирования и планирования; современные методы оценки персонала и рациональную сферу их применения. Уметь самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом. Владеть (уметь применять) на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом. Глубокие исчерпывающие знания материала всей дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и
-------------------	---

	явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин; логическое и последовательное решение кейса, полученного на зачете; использование в необходимой мере при проведении тестирования материалов всей рекомендованной литературы.
66-85 <i>Зачтено</i>	Знать основы организации служб управления персоналом и их деятельность. Уметь планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации. Владеть (уметь применять) проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; самостоятельно принимать эффективные кадровые решения. Твердые и достаточно полные знания всего программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при несущественных неточностях по отдельным вопросам при проведении тестирования.
51-65 <i>Зачтено</i>	Знать теоретические основы управления человеческими ресурсами. Уметь разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала. Владеть (уметь применять) планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала. Твердое знание и понимание основных вопросов программы; правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы при неточностях и несущественных ошибках в освещении отдельных положений.
0-50 <i>Не зачтено</i>	Не овладел перечисленными выше знаниями, умениями, навыками. Неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов, грубые ошибки в решении кейса, непонимание сущности излагаемых вопросов.

4.4. Методические материалы

Продолжительность письменного зачета составляет не более 2 часов.

Тестовые задания делятся на: тесты первого уровня – с выбором ответа (закрытого типа). тесты без вариантов ответов (открытого типа). На выполнение одного задания закрытого типа должно уходить не более 3-4, на задания открытого типа - не более 10 минут.

Тестовые задания должны отвечать следующим требованиям: каждому заданию обязательно присваивается порядковый номер, установленный согласно выбранной стратегии тестирования; контролируемые элементы разных учебных тем (понятия, действия) должны быть представлены в содержании заданий в равной степени; вопросы теста должны быть сформулированы четко, чтобы исключить фактор непонимания задания; задачи для тестов должны показать знание одного или нескольких понятий, формул, определений, они не должны быть слишком громоздкими или слишком простыми; в тесте должно быть четыре варианта ответов, при этом в качестве неверных ответов используются наиболее типичные ошибки; варианты ответов подбирать таким образом, чтобы не было возможности простой догадки или отбрасывания заведомо неподходящего ответ.

При проведении зачета в виде тестовых испытаний с использованием компьютерной техники на каждом рабочем месте должно быть не более одного студента. Требования, предъявляемые к студентам при выполнении тестовых заданий: со стола должны быть убраны все тетради и учебники; нельзя разговаривать во время теста; на листах с заданиями нельзя делать никаких пометок - все ответы необходимо писать только в специальных бланках; на бланке ответов обязательно должны быть указаны Ф.И.О., курс, предмет, дата выполнения задания; на каждый вопрос необходимо дать один наиболее полный и верный ответ.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение (Organization Theory and Organizational Behavior)» используются разнообразные формы освоения дисциплины в ходе учебного процесса: лекции, семинары, опросы, тестирования, решение кейсов.

Эффективное обучение предполагает планирование и рациональную организацию времени, отведенного на самостоятельную внеаудиторную работу студента. Рекомендуется организовать работу следующим образом: на регулярной основе до каждого аудиторного занятия просматривать данную программу с тем, чтобы иметь целостное представление о логике дисциплины и о предстоящей теме лекции, поможет ее более эффективному восприятию. При этом у студента возникнут содержательные вопросы, которые могут быть предложены для обсуждения в ходе группового диспута.

Желательно предварительно бегло просмотреть соответствующий материал из источников в списке основной литературы, это поможет сформировать первичные знания о предмете. Рекомендуется также заранее просмотреть контрольные вопросы для дальнейшего самостоятельного изучения. Чрезвычайно полезным является рассмотрение перечня контрольных вопросов для самостоятельной подготовки, содержащихся в конце текстов лекций по каждой теме курса. После лекций следует более тщательно проработать материал в виде презентации преподавателя либо в другой форме, в том числе путем изучения рекомендованной учебной литературы. Помимо изучения рекомендованной литературы и материалов преподавателя, которое дает лишь минимальный стандартный объем информации, необходимо регулярное самостоятельное изыскание информации с обращением к разнообразным источникам: библиотечный фундаментальный и журнальный фонд, ресурсы сети интернет, формирование собственной учебной библиотеки. Обязательным этапом самостоятельной работы является выполнение контрольных заданий по представлению преподавателя и закрепление изученного материала посредством решения кейсов, рассмотрения ситуаций и ответа на приведенные в программе вопросы к практикуму и тестовые задания. Для более углубленного изучения дисциплины желательно инициативное выполнение тестов, решение задач, анализ ситуаций сверх обязательной программы. В этих целях рекомендуется установление контактов с преподавателем, активное вербальное и виртуальное общение в рамках индивидуальных консультаций. Это принесет пользу при изучении отдельных тем и разделов дисциплины, но и по эффективному использованию материалов учебно-методического комплекса.

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.
2. Ньустром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.
3. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н., Организационное поведение и организационное моделирование, М.: Издательство Юрайт, 2017 г.
4. Латфуллина Г.Р., Громова О.Н., Райченко А.В., Теория организации и организационное поведение, М.: Издательство Юрайт, 2017 г.

6.2. Дополнительная литература:

1. Лютенс Ф. Организационное поведение. Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.
2. Хэмел Г. Манифест лидера. - М. 2013.
3. Шваб К. Четвертая промышленная революция. - М., Эксмо, 2016.
4. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Основы управления в условиях неопределенности (хаоса). - М. Юрайт, 2017.
5. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Essentials of Organizational Behavior. 14th ed. Global edition. Pearson Education Limited, England, 2018.
6. Luthans F. Organizational behavior: an evidence-based approach —12th ed.
7. Шеметов П.В., С.В. Петухова, Теория организации, М.: Издательство Омега-Л, 2012 г.
8. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А., Организационное поведение, М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2016 г.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы:

1. Борисова В.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / В.В. Борисова, В.Г. Ларионов, Э.Б. Мазурин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2014 г.

6.4. Нормативные правовые документы

Не предусмотрено.

6.5. Интернет-ресурсы:

- www.personal.ru
- www.hh.ru
- www.personalonline.ru

6.6. Иные источники

Не предусмотрено.

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

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

- персональный компьютер
- копировальный аппарат
- принтер
- сканер