


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.05.2023 14:01:13
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Образовательное частное учреждение высшего образования
«ГУМАНИТАРНО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДЕНО
заседанием Ученого совета
протокол № 7 от 28.06.2022 г.
приказ ректора об утв. ОП ВО
№ 01-03/69 П от 29.06.2022 г.
Ректор  Л.Ф. Логинова



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.29 «Теория организации и организационное поведение»

Код и направление подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль):

«Финансовый менеджмент»

Красково - 2022

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по программе подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Организация – разработчик: Образовательное частное учреждение высшего образования «Гуманитарно-социальный институт».

Разработчики:

д.э.н., проф.
ученая степень, звание


подпись

Тимова Н. Э.
ФИО


ученая степень, звание

подпись

ФИО

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управления и экономики» от 01.06.2022 г. протокол № 9

Заведующий кафедрой
Д.э.н., профессор


подпись

Коновалов В.М.

Наименование дисциплины – Теория организации и организационное поведение

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

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является овладение современными концепциями управления организацией, формирование системы знаний о поведении личности в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации, организационных изменениях.

Задачи:

Задачами дисциплины являются: способность к развитию практических навыков делового взаимодействия, продуктивного сотрудничества, формированию эффективных систем мотивации труда.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся исследовательского и критического мышления; развитие навыков высокой работоспособности и самоорганизации, гибкости, умение действовать самостоятельно, активно и ответственно, мобилизуя необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий.

Планируемые результаты обучения

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Матрица связи дисциплины Б1.О.29 «Теория организации и организационное управление» и компетенций, формируемых на основе изучения дисциплины, с временными этапами освоения ее содержания

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора компетенции выпускника	Код индикатора компетенции выпускника	Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой	ОПК-1.3 Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	ОПК-1.3	ОПК-1.3.1 Знать: теоретические основы организации и организационного поведения; основы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности; ОПК-1.3.2 Уметь:

теории			<p>анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения, анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-1.3.3 Владеть: методами реализации основных управленческих функций в профессиональной сфере; навыками успешного решения разнообразных организационно - управленческих задач</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК-3.1 Определяет основные этапы планирования, прогнозирования и внедрения управленческого решения</p>	<p>ОПК-3.1</p>	<p>ОПК-3.1.1 Знать: тезаурус (специальную терминологию), типологию организаций, основные законы и принципы организации, структурные элементы и механизм управления организацией; основные методы и инструменты, используемые для определения цели, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-3.1.2 Уметь: находить оптимальные управленческие решения для эффективного и результативного исполнения поставленных задач в профессиональной сфере;</p> <p>ОПК-3.1.3 Владеть: навыками анализа деятельности организации; навыками разработки и эффективного исполнения управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применения актуальных</p>

			инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения в профессиональной сфере
--	--	--	---

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина обязательной части ОП.

В структурной форме межпредметные связи изучаемой дисциплины указаны в соответствии с учебным планом образовательной программы по очной форме обучения.

Связь дисциплины «Теория организации и организационное поведение» с предшествующими дисциплинами и сроки их изучения

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, предшествующие дисциплине «Теория организации и организационное поведение»</i>	<i>Семестр</i>
Б1.О.19	Введение в специальность	3
Б1.О.20	Системы автоматизированного информационного проектирования	3
Б1.О.11	Экономическая теория	1,2
Б1.О.25	Теория менеджмента	3

Связь дисциплины «Теория организации и организационное поведение» со смежными дисциплинами, изучаемыми параллельно

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, изучаемые параллельно</i>	<i>Семестр</i>
Б1.О.32	Исследование систем управления	5
Б1.О.31	Стратегический менеджмент	5
Б1.О.25	Теория менеджмента	4
Б2.О.01(У)	Учебная практика: ознакомительная практика	4
Б1.О.30	Финансовый и управленческий учет	4,5
Б1.О.33	Финансовый менеджмент	5
Б1.О.24	Экономика фирмы	4

Связь дисциплины «Теория организации и организационное поведение» с последующими дисциплинами и сроки их изучения

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, следующие за дисциплиной «Теория организации и организационное поведение»</i>	<i>Семестр</i>
Б1.О.34	Корпоративная социальная ответственность	6
Б1.О.36	Методы принятия управленческих решений	7
Б2.О.02(П)	Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика	6

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Виды учебной работы	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Порядковый номер семестра	4,5	4,5
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е):	6	6
Контактная работа с преподавателем всего (в акад. часах), в том числе:	77	71
Занятия лекционного типа (лекции)	36	36
Занятия семинарского типа (практические занятия, семинары в том числе в форме практической подготовки)	34	28
Текущая аттестация	2	2
Консультации (предэкзаменационные)	2	2
Промежуточная аттестация	3	3
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	139	145
Форма промежуточной аттестации:		
зачет/ дифференцированный зачет	Зачет	Зачет
экзамен	Экзамен	Экзамен
Общая трудоемкость дисциплины (в акад. часах)	216	216

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.1. Тематическое планирование

Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения

Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления. Эволюция теории организационного поведения. Интерпретация ОП в категориях механистического и биологического детерминизма. Бихевиористские и необихевиористские теории ОП. Использование основных положений гештальт-психологии, фрейдизма и неопрейдизма, гуманистической и управленческой психологии. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Системное описание ОП. Основные категории системного описания: социальный обмен, социальное сравнение, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, нормативность и девиантность организационного поведения.

Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI века.

Тема 2. Поведение личности в системе управления

Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Личность менеджера и его роль в системе управления. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др. Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Ролевые модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.

Тема 3. Теории и подходы к мотивации

Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата. Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности. Классификация и анализ содержательных теорий мотивации. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Ограничения и слабые стороны содержательных теорий. Использование содержательных теорий в современной системе управления.

Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума. Теория X и Y Д. Мак-Грегора. Теории A и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера и факторы результативности труда. Ограничения и слабые стороны процессных теорий. Применение процессных теорий в современной практике.

Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.

Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации

Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп. Трансформация поведения личности в неформальных структурах. Сплоченность рабочих групп и ее виды. Статус и роли членов групп. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Анализ групповых отношений. Приемы укрепления группового единства. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны.

Проблемы командообразования в организации. Влияние командного подхода на групповое поведение. Основные виды команд и принципы их построения. Преимущества и ограничения командного подхода. Пути повышения результативности организации на основе командообразования.

Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении

Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Анализ видов и причин конфликтов. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности. Стратегии поведения участников конфликта. Сетка Томаса-Килменна. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Профилактика конфликтных ситуаций. Влияние стрессов на организационное поведение персонала. Адаптивный синдром и его этапы по Г. Селье. Стрессоры и их виды. Способы элиминирования факторов стресса: со стороны подчиненного и со стороны руководителя. Характеристика состояний персонала как результатов стресса.

Психогигиена стресса. Пути повышения стрессоустойчивости.

Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации

Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации. Основные типы данных, используемые для формирования сообщения: факты, идеи, мнения и др. Значение восприятия в процессе декодирования. Внешние и внутренние факторы восприятия. Ошибки восприятия, фундаментальная ошибка атрибуции. Разработка

и осуществление обратной связи. Проблемы коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Неформальное общение: организационные слухи и толки.

Тема 7. Власть и лидерство в организации

Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена. Особенности власти, основанной на принуждении и влиянии через страх. Характеристика власти, основанной на вознаграждении и влиянии через положительное подкрепление. Основные черты экспертной власти и влияния через разумную веру. Особенности эталонной власти и влияния с помощью примера. Сущность харизмы. Характеристика законной власти и влияния через традиции. Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и др. Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Теория лидерства К. Левина. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Ситуационный подход к лидерству. Модель руководства Ф. Фидлера. Модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара. Характеристика модели принятия решений В. Врума и П. Йеттона. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства. Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.

Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации

Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика. Положительные и отрицательные стороны нововведений. Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера. Программы организационного развития и изменений и их реализация. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации. Инициаторы инноваций и маргинальные лица. Аутсайдеры и основные причины их творческой активности. Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп. Контроль проведения организационных изменений. Сопротивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы управления изменениями и преодоления сопротивления.

Обновление организации как основа организационного развития.

4.2. Содержание занятий семинарского типа

№	Содержание семинаров	Виды семинаров	Текущий контроль
1.	Тема 2. Поведение личности в системе управления Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др.	- индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач.	Индивидуальное и групповое собеседование.

	<p>Тема 3. Теории и подходы к мотивации Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач. 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>
3.	<p>Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны. Проблемы командообразования в организации. Влияние командного подхода на групповое поведение. Основные виды команд и принципы их построения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач. 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>
4.	<p>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Анализ видов и причин конфликтов. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач. 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>
5.	<p>Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Неформальное общение: организационные слухи и толки.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач. 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>
6.	<p>Тема 7. Власть и лидерство в организации Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Сущность харизмы. Характеристика законной власти и влияния через традиции.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе - выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач. 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>
7.	<p>Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное задание; - обсуждение реферата, эссе 	<p>Индивидуальное и групповое собеседование.</p>

	Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика.	- выполнение тестовых заданий - решение кейс-задач.	
--	--	--	--

4.3. Самостоятельная работа студента

№	Наименование темы дисциплины	Формы подготовки
1.	Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
2.	Тема 2. Поведение личности в системе управления	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
3.	Тема 3. Теории и подходы к мотивации	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
4.	Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
5.	Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
6.	Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий

		варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
7.	Тема 7. Власть и лидерство в организации	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий
8.	Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов, эссе. - Самостоятельная контрольная работа (в т.ч. в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов), -выполнение индивидуальных заданий

А) Реферат- продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов:

1. Сущность и значение концепции организационного поведения.
2. Эмпирический и научный этапы становления организационного поведения.
3. Развитие теории организационного поведения в системе менеджмента.
4. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного развития.
5. Подходы к описанию организационного поведения: процессный, ситуационный, системный, программно-целевой и др.
6. Социально-психологическая структура и свойства личности.
7. Типы личности и их профессиональная направленность.
8. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.
9. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
10. Сущность и значение мотивации.
11. Эволюция теорий мотивации: опыт и перспективы.
12. Понятийный аппарат теории мотивации: потребность, мотив, стимул и др.
13. Мотивационный процесс и его влияние на результаты деятельности организации.
14. Перспективные подходы к мотивации и стимулированию персонала: российский и зарубежный опыт.
15. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
16. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
17. Команды и командообразование в организации.
18. Гендерные аспекты организационного поведения.
19. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
20. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
21. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
22. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
23. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление.
24. Роль и значение коммуникаций в организации.
25. Характеристика коммуникационных сетей.

26. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
27. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
28. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
29. Власть и лидерство: сущность и динамика.
30. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
31. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
32. Современный лидер, его качества и роль в организации.
33. Характеристика организационных изменений и нововведений.
34. Управление процессом изменений и нововведений.
35. Соппротивление изменениям и нововведениям и их преодоление.
36. Обновление организации как основа повышения ее конкурентоспособности.

Б) Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Примерная тематика эссе:

1. Организационное поведение – это наука, практика или искусство? Аргументируйте собственное мнение.
2. Мотивация и демотивация трудовой деятельности. Какие факторы мотивации и демотивации, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми?
3. Ближайшее окружение менеджера - управленческая команда. Какова, на Ваш взгляд, роль команды в современной организации?
4. Менеджер и/или лидер? Докажите на примерах, какая из этих ролей может привести организацию к успеху.
5. Опишите стиль управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по совершенствованию стиля управления?
6. Личности и достижения выдающихся управленцев (по выбору). Каков их вклад и влияние на развитие теории и практики организационного поведения?
7. Роль человека и группы в организации.
8. Организационный инжиниринг как эффективный метод проектирования.
9. Проектирование изменений в функционирующей организации.
10. Роль закона самосохранения для организации.
11. Системный подход к анализу и проектированию организационных связей.
12. Интеграция и ее значение для развития организации.
13. Инновации и их значение для развития организации.
14. Оценка эффективности проектирования организационных структур.
15. Программно-целевой подход к управлению организационным развитием.
16. Синергия и ее значение для организации.
17. Конкуренция и ее значение для развития организации.
18. Роль бизнес-процессов в функционировании и развитии организации.
19. Ситуационный подход к управлению организационным развитием.
20. Влияние культуры на организационную эффективность.
21. Значение самоорганизации для устойчивости социально-экономических систем.
22. Механизм управления организационной системой.
23. Коммуникации и их значение для эффективного функционирования организации.
24. Применение основных положений синергетики в деятельности организации.
25. Миссия и ее роль для организационной системы.
26. Системный подход к анализу организационной культуры.
27. Структура как внутренняя организация системы.

В) Тест- это система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и навыков обучающегося. (примерные тестовые задания см. в приложении 1).

Г) Индивидуальное задание – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющихся средств, проводить анализ полученного результата работы. (примерные индивидуальные задания см. в приложении 1).

Д) Кейс-задачи -это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Служит для оценки знаний, умений и владений, а также отдельных дисциплинарных компетенций студентов. (примерные кейс-задачи см. в приложении 1).

4.4. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Номер раздела, темы дисциплины	Компетенции	Контактная работа		Лекции		Практические занятия Семинары		Самост. работа студентов	
		ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
ТЕМА 1.	ОПК-1 ОПК-3	4	4	4	4	-	-	17	19
ТЕМА 2.	ОПК-1 ОПК-3	8	8	4	4	4	4	18	18
ТЕМА 3.	ОПК-1 ОПК-3	10	8	4	4	6	4	18	18
ТЕМА 4.	ОПК-1 ОПК-3	8	8	4	4	4	4	16	18
ТЕМА 5.	ОПК-1 ОПК-3	10	8	4	4	6	4	16	18
ТЕМА 6.	ОПК-1 ОПК-3	10	10	6	6	4	4	18	18
ТЕМА 7.	ОПК-1 ОПК-3	8	8	4	4	4	4	18	18
ТЕМА 8.	ОПК-1 ОПК-3	12	10	6	6	6	4	18	18
Текущая аттестация	ОПК-1 ОПК-3	2	2						
Консультации (предэкзаменационны	ОПК-1 ОПК-3	2	2						

е)									
Промежуточная аттестация	ОПК-1 ОПК-3	3	3						
Всего:		77	71	36	36	34	28	139	145

4.5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для правильной организации самостоятельной работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к вопросам семинарских занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. При подготовке к практическому (семинарскому) занятию обязательно требуется изучение дополнительной литературы по теме занятия. Без использования нескольких источников информации невозможно проведение дискуссии на занятиях, обоснование собственной позиции, построение аргументации. Если обсуждаемый аспект носит дискуссионный характер, следует изучить существующие точки зрения и выбрать тот подход, который вам кажется наиболее верным. При этом следует учитывать необходимость обязательной аргументации собственной позиции. Во время практических занятий рекомендуется активно участвовать в обсуждении рассматриваемой темы, выступать с подготовленными заранее докладами и презентациями, принимать участие в выполнении практических заданий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важной формой организации учебного процесса: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

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

Во время лекции рекомендуется составлять конспект, фиксирующий основные положения лекции и ключевые определения по пройденной теме.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессией, как правило, показывают не слишком хороший результат. В самом начале учебного курса студенту следует познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;

- перечнем знаний и умений, которыми студент должен овладеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебными пособиями по дисциплине;
- перечнем вопросов к зачету и к экзамену.

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

Рекомендуемая тематика занятий максимально полно реализуется в контактной работе со студентами очной формы обучения. В случае реализации образовательной программы в заочной / очно-заочной форме трудоемкость дисциплины сохраняется, однако объем учебного материала в значительной части осваивается студентами в форме самостоятельной работы. При этом требования к ожидаемым образовательным результатам студентов по данной дисциплине не зависят от формы реализации образовательной программы.

В случае организации учебной работы с использованием дистанционных образовательных технологий занятия проводятся в электронной информационно-образовательной среде института.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1 Образовательные технологии

В освоении учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются следующие **традиционные образовательные технологии**:

- чтение информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой;
- тестирование по основным темам дисциплины (промежуточный контроль);
- зачетная и экзаменационная аттестация.

5.2.Использование информационных технологий:

- технологии, основанные на использовании ЭИОС института (методические материалы по дисциплине, размещенные на сайте ГСИ);
- Интернет-технологии;
- компьютерные обучающие и контролирующие программы;
- информационные технологии, позволяющие увеличить эффективность преподавания (за счет усиления иллюстративности):
 - *лекция-визуализация* – иллюстративная форма проведения информационных и проблемных лекций;
 - *семинар-презентация* – использование студентами на семинарах специализированных программных средств.

5.3. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, творческая работа, связанная с самопознанием и освоением дисциплины, деловая игра, круглый стол, диспут, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- *«мозговой штурм»;*
- *подготовка реферата, эссе;*
- *тестирование;*
- *выполнение индивидуальных заданий;*
- *решение кейс-задач.*

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в форме зачета и экзамена.

Конкретный перечень типовых контрольных заданий и иных материалов для оценки результатов освоения дисциплины, а также описание показателей и критериев оценивания компетенций приведен в фонде оценочных средств по дисциплине.

6.1. Формы текущего контроля

- *индивидуальное собеседование;*
- *выполнение тестовых заданий;*
- *мониторинг результатов семинарских занятий;*
- *проверка выполнения индивидуальных работ;*
- *решение кейс-задач;*
- *выполнение рефератов и эссе.*

6.2. Тестовые задания:

См. приложение – «Банк тестов»

6.3. Форма промежуточного контроля по дисциплине – зачет.

Вопросы к зачету:

1. Понятие и сущность организации как научной категории.
2. Организация как явление (система, организм).
3. Организация как процесс (механизм, функция).
4. Организация как состояние.
5. Признаки и требования организации как объекта.
6. Системность и открытость как свойства организации .

7. Сущность организационных отношений, алгоритм их формирования.
8. Классификация организационных отношений.
9. Характеристика факторов внешней среды организации. Организация взаимодействия с внешней средой.
10. Характеристика факторов внутренней среды организации. Ее значение для развития организации.
11. Роль миссии в функционировании и развитии организации.
12. Факторы эффективной организации.
13. Классификация организаций по группе критериев.
14. Сущность, виды и формы интеграции.
15. «Закон» как общенаучная категория. Понятие, сущность и классификация организационных законов.
16. Основное содержание закона синергии.
17. Основное содержание закона самосохранения.
18. Основное содержание закона единства анализа и синтеза.
19. Основное содержание закона информированности-упорядоченности.
20. Основное содержание закона композиции и пропорциональности.
21. Основное содержание частных законов организации.
22. Сущность и содержание принципов организации.
23. Дайте характеристику общим принципам организации.
24. Дайте характеристику специфическим принципам организации.
25. Понятие и сущность жизненного цикла организации.
26. Характеристика стадий жизненного цикла организации.
27. Охарактеризуйте особенности поведения руководства в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
28. Понятие и сущность систем. Дайте характеристику организационной системы.
29. Проведите соотношение понятий «организационная система» и «организованная система».
30. Проведите классификацию систем.
31. Дайте характеристику свойствам организационной системы.
32. Дайте характеристику организации как открытой системы.
33. Организация как социально-экономическая система (СЭС). Условия самоорганизации СЭС.
34. Объект и субъект управления. Их характеристика. Кибернетическая модель организации.
35. Механизм управления организацией: понятие, составляющие и этапы становления.
36. Дайте характеристику синергетического подхода к организации.
37. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.
38. Цели и их роль в комплексной программе развития организации.
39. Ситуация и ее значение в комплексной программе развития организации.
40. Дайте характеристику организации как системы процессов.
41. Понятие, сущность и назначение организационной структуры.
42. Формирование горизонтальных и вертикальных связей в организации.
43. Организационные структурные соединения и их виды.
44. Характеристика типов организаций по взаимодействию с внешней средой.
45. Характеристика типов организаций по взаимодействию подразделений.
46. Характеристика типов организаций по взаимодействию с человеком.
47. Характеристика типов информационных организаций (организаций будущего).
48. Значение и задачи организационного проектирования.

49. Алгоритм и этапы проектирования организационных структур.
50. Характеристика принципов организационного проектирования.
51. Методологические подходы к организационному проектированию.
52. Сопротивление нововведениям в организации и его причины.
53. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации.
54. Критерии эффективности организационных изменений.
55. Роль человека и группы в организации.
56. Понятие и структура социальной подсистемы.
57. Дайте характеристику социальных отношений организации.
58. Понятие, значение, функции коммуникаций.
59. Виды коммуникаций.
60. Коммуникационный процесс и его этапы.
61. Понятие, сущность и функции организационной культуры.
62. Виды организационной культуры.
63. Изменение организационной культуры.
64. Понятие, сущность и источники власти в организации.
65. Формы власти в организации.
66. Организационный конфликт и причины его возникновения. Типы конфликтов.

Вопросы к экзамену:

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
4. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, гештальтпсихологии и др.
5. Развитие организационного поведения в теориях фрейдизма, организационного гуманизма и др.
6. Развитие концепции организационного поведения в системе менеджмента.
7. Системное описание организационного поведения человека: социальный обмен, сравнение, справедливость, удовлетворенность и др.
8. Личность как объект организационного поведения.
9. Роль и место личности в организации.
10. Социально-психологическая структура личности.
11. Свойства личности их характеристика.
12. Сущность и значение диагностики профессиональной пригодности персонала.
13. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
14. Взаимодействие личности и организации.
15. Социальное научение личности в организации.
16. Адаптация поведения личности в организации.
17. Ролевое поведение в организации.
18. Персональное развитие и деловая карьера.
19. Этапы деловой карьеры и их характеристика.
20. Сущность, виды и значение мотивации.
21. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
22. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
23. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
24. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
25. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.

26. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
27. Теория ожиданий В. Врума.
28. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи.
29. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
30. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
31. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
32. Современные модели и подходы к мотивации.
33. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
34. Рабочие группы, их признаки и виды.
35. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
36. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
37. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
38. Команды и командообразование в организации.
39. Приемы командообразования в организации.
40. Понятие, структура и причины конфликтов.
41. Типы конфликтов и их характеристика.
42. Классификация конфликтов и их характеристика.
43. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
44. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
45. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
46. Сущность, виды и характеристика стрессоров.
47. Характеристика симптомов и состояний персонала в результате стрессов.
48. Управление персоналом в условиях стресса.
49. Психогигиена стрессов в организации.
50. Сущность и виды коммуникаций.
51. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
52. Коммуникативный процесс: этапы, их содержание и значение.
53. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
54. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
55. Совершенствование коммуникативного поведения в организации.
56. Сущность власти и влияния в организационном поведении.
57. Классификация и характеристика основных форм власти и влияния.
58. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство, тренерство и др.
59. Сущность лидерства и подходы к эффективному лидерству.
60. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
61. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
62. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
63. Изменения и нововведения: сущность, причины, объекты, виды.
64. Управление изменениями и нововведениями.
65. Преодоление сопротивления нововведениям и изменениям.
66. Управление поведением организации.
67. Жизненный цикл организации.
68. Концепция организационного развития: сущность и содержание.
69. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
70. Приемы совершенствования корпоративной культуры.
71. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность.
72. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488962>

Теория организации : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 156 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489916>

Дополнительная литература

Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496958>

Мардас, А. Н. Теория организации : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06344-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490981>

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488722>

Периодическая литература (библиотека ГСИ)

1. Гуманитарные науки и образование
2. Информатизация и связь.
3. Проблемы управления.
4. Российский журнал менеджмента.
5. Системный администратор.

7.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «IPRBOOKS» - <https://iprbookshop.ru>
2. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» - <https://urait.ru/>
3. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» - <https://www.elibrary.ru>

7.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационно-справочные системы

1. «Система КонсультантПлюс» – компьютерная справочная правовая система - <http://www.consultant.ru/>
2. «Гарант» – справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации - <http://www.garant.ru/>
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. - <http://window.edu.ru/>
4. Национальная информационно-аналитическая система Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - <https://www.elibrary.ru>
5. Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>

Профессиональные базы данных

1. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) <http://psyjournals.ru/>
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
3. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp
4. Сайт научного журнала «Культурно-историческая психология" Международное научное издание для психологов, дефектологов, антропологов. Электронная версия журнала находится в свободном доступе. <https://psyjournals.ru/kip/>
5. База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect
6. Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа <http://www.sciencedirect.com/>
7. Информационный центр «Библиотека имени К. Д. Ушинского» РАО Научная педагогическая библиотека <http://gnpbu.ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
9. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/>
10. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы <http://school-collection.edu.ru/>
11. Единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных, в том числе свободно распространяемых, доступен по ссылке Reestr-Minsvyaz.ru
12. Сайт, посвященный SQL, программированию, базам данных, разработке информационных систем <https://www.sql.ru/>
13. На сайте проекта OpenNet размещается информация о Unix системах и открытых технологиях для администраторов, программистов и пользователей <http://www.opennet.ru/>
14. Библиотека программиста <https://proglib.io>
15. Сообщество IT-Специалистов <https://habr.com/ru/>
16. Сеть разработчиков Microsoft <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/>
17. Сборник статей по информационной безопасности <http://www.iso27000.ru/chitalnyi-zai>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Министерство образования и науки Российской Федерации. 100% доступ - <http://минобрнауки.рф/>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. 100% доступ -

<http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Федеральный портал «Российское образование». 100% доступ - <http://www.edu.ru/>

5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. 100% доступ - <http://fcior.edu.ru/>

6. Электронно-библиотечная система, содержащая полнотекстовые учебники, учебные пособия, монографии и журналы в электронном виде 5100 изданий открытого доступа. 100% доступ - <http://bibliorossica.com/>

7. Федеральная служба государственной статистики. 100% доступ - <http://www.gks.ru>

8. Программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Операционная система Windows 10,

Microsoft office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Publisher)

Антивирус Windows Defender (входит в состав операционной системы Microsoft Windows)

Программное обеспечение отечественного производства

INDIGO

Яндекс.Браузер

Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Reader для Windows

Архиватор HaoZip

9. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения учебных занятий используются учебные аудитории, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям; ПК с доступом к сети Интернет, мультимедийным оборудованием, интерактивной доской, переносной аудио и видеоаппаратурой.

Для самостоятельной работы обучающихся используются помещения, оснащенные компьютерной техникой: персональные компьютеры с доступом к сети Интернет и ЭИОС института, принтером; специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям.

Для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья институтом могут быть представлены специализированные средства обучения, в том числе технические средства коллективного и индивидуального пользования.

10. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Примерные тестовые задания:

1. Конфликт негативно влияет на результаты работы организации, поэтому задача руководителей — любой ценой предотвращать источники его возникновения.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.

2. Группы, отличающиеся высоким уровнем сплоченности, добиваются более высоких показателей производительности труда.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.

3. Хороший руководитель должен по отношению ко всем работникам компании использовать единый стиль и тактику руководства.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.

4. Демократический стиль управления лучше авторитарного.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.

5. Конфликт в организации – это всегда плохо.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.

6. Согласно положениям школы «поведенческих наук», решающее влияние на рост производительности труда оказывают факторы:
 - а) материальные
 - б) психологические
 - в) технические
 - г) производственные

7. Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

8. Не относится к материальным приемам стимулирования:
 - а) участие в опционах
 - б) единовременные поощрения
 - в) профессиональное развитие
 - г) компенсация транспортных расходов

9. Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):
 - а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
 - б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
 - в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
 - г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

10. Процесс обмена информацией между субъектами взаимодействия - это:
 - а) регламентация
 - б) интеграция

- в) коммуникация
- г) конфронтация

11. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

12. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____

13. Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
- б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
- в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
- г) теория ожиданий В. Врума

14. Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

1) преимущества команд	а) эффект группового эгоизма
2) недостатки команд	б) подавление инакомыслия
	в) групповая компетентность
	г) высокая сплоченность и ответственность
	д) самоконтроль и самодисциплина

15. Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- а) система; б) устойчивость; в) структура

16. Описать систему предполагает

- а) перечислить входящие в систему элементы;
- б) определить уровни иерархии системы;
- в) выявить функцию системы, сформулировать цель, определить совокупность альтернатив ее функционирования.

17. К какому типу систем относится вуз?

- а) статическая; б) закрытая; в) гетерогенная.

18. Инвариантность структуры предполагает

- а) структура не меняется;
- б) меняется, но незначительно;
- в) меняется постоянно.

19. Какой тип ограничения разнообразия структуры характеризуется как специфические связи между элементами, определяющие возможность изменения одних и невозможность изменения других?

- а) фиксированные; б) вероятностные; в) промежуточные.

20. Как называется эффект, полученный в результате соединения двух или более систем, который больше или меньше простого сложения потенциалов этих систем?
а) цепная связь; б) синергия; в) устойчивость.
21. Какому закону соответствует следующее определение: «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла»?
а) самосохранения; б) развития; в) синергии.
22. Что означает прогресс – прогрессивное развитие?
а) уменьшение разнообразия системы;
б) переход системы на более высокий качественный уровень;
в) увеличение информации, заложенной в структуре системы.
23. В чем проявляется сущность закона синергии?
а) отражает соотношение различных частей организации;
б) возможности организации как единого целого отличаются от суммы потенциалов ее отдельных частей;
в) он имеет два противоречивых начала: стабильность и развитие.
24. Какой устойчивостью обладают открытые системы?
а) системной; б) динамической; в) статической.
25. Какому типу отбора соответствует отбор новых комбинаций в системе?
а) матричный при постоянной матрице;
б) матричный при переменной матрице;
в) эмерджентный;
26. Что такое синергетические отношения и связи?
а) специализация; б) оптимальность; в) управляемость; г) устойчивость;
д) взаимозаменяемость.
27. Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»?
а) закон относительных сопротивлений;
б) закон самосохранения; в) закон равновесия.
28. Какое разделение труда осуществляется в организации по предметному признаку?
а) вертикальное; б) горизонтальное.
29. Какому понятию соответствует определение: «совокупность прав руководителя по принятию и реализации управленческих решений в соответствии с их компетенцией»?
а) иерархия; б) полномочия; в) подчиненность; г) ответственность.
30. Что является объектом организации?
а) функции; б) управление; в) производство.
31. Какие элементы процесса организации?
а) однозначность задания; б) цель; в) время; г) ресурсы.

32. Какое соотношение является решающим параметром для характеристики организации управления?
- а) либерализм-авторитаризм; б) организация-самоорганизация;
в) открытость-закрытость; г) делегирование полномочий-централизация власти.
33. Кто является субъектами организации в социально-экономических системах?
- а) исполнители в различных подразделениях;
б) менеджеры различных уровней;
в) представители органов государственной власти.
34. Какие из перечисленных способов относятся к организационным методам управления?
- а) премирование; б) регламентирование;
в) инструктирование; г) нормирование.
35. Каким термином обозначается определение «изменение или преобразование системы в соответствии с новыми условиями и целями деятельности»?
- а) адаптация; б) равновесие; в) устойчивость; г) дифференциация.
36. Какое из нижеследующих положений относится к теории организационного потенциала?
- а) перестройка организации с четко поставленными целями и средствами;
б) интеграция управленческих процессов с созданием многообразных форм организационного единства;
в) преобразования по цепочке: изменение внешних условий - изменение стратегии фирмы - преобразование структуры.
37. Какому понятию соответствует следующее определение: «периоды, в которых организация принципиально изменяет внутренние ценности и ориентации»?
- а) стадии развития; б) циклы развития.
38. Какое свойство внешней среды характеризуется числом факторов, на которые СЭС должна реагировать, а также уровнем вариантности каждого фактора?
- а) неопределенность; б) сложность;
в) подвижность; г) взаимосвязанность.
39. Какой тип организационных структур больше всего соответствует стабильным внешним условиям?
- а) органический; б) механистический; в) патологический.
40. Выделите структурный принцип А. Файоля:
- а) единство цели и руководства; б) стабильность; в) справедливость.
41. Какие компоненты относятся к формирующей организационную структуру?
- а) уровни иерархии; б) ресурсы; в) цели.

Индивидуальное задание к семинарским занятиям:

Тема 2.

1. Личности и достижения выдающихся российских управленцев (по выбору).
2. Личности и достижения выдающихся зарубежных менеджеров (по выбору).
3. Самые сильные и самые слабые качества современного менеджера (рекомендуется использование: М. Вудкок, Д. Френсис «Ограничения к эффективному руководству»).

Тема 3.

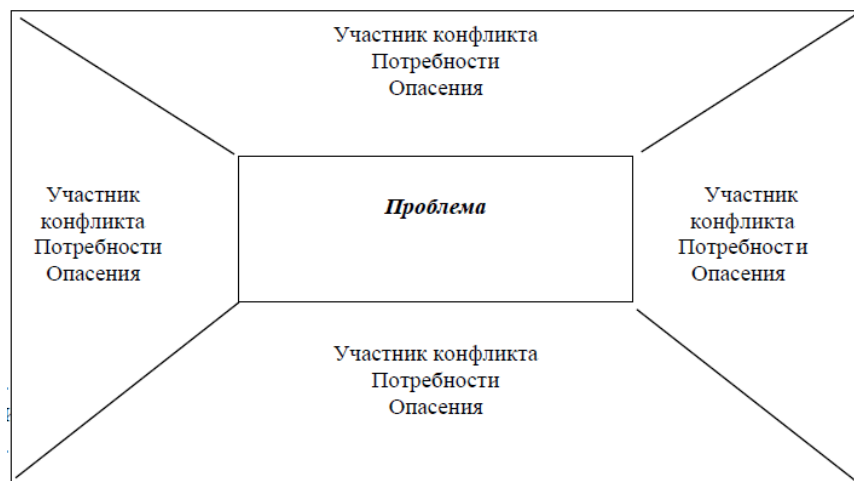
1. Сформулируйте собственное определение понятия мотивация. Чем оно отличается от общепринятого? Аргументируйте свое мнение.
2. Изучите материалы о выдающихся российских и зарубежных менеджерах, определите их мотивационные установки. Сделайте выводы.
3. По материалам научно-практических изданий, интернет-ресурсов изучите примеры эффективной и неэффективной мотивации трудовой деятельности персонала конкретной организации. Сформулируйте выводы.

Тема 4.

1. Изучите примеры командообразования в передовых компаниях. Проанализируйте их влияние на результаты работы.
2. Проанализируйте высказывания:
 - 2.1. Если формальная организация представляет собой скелет компании, то неформальная – ее центральную нервную систему (Д. Кракхард и Д. Хансон).
 - 2.2. Персонал предприятия – это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей (Л. Якокка).
 - 2.3. Создать трудоспособный коллектив единомышленников и энтузиастов несравненно труднее, чем построить самый хороший самолет (С. Ильюшин).
 - 2.4. Все хозяйственные ситуации можно, в конечном счете, свести к трем словам: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у Вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать (Л. Якокка).

Тема 5.

1. Используя приведенную модель, составьте картограмму конфликта.



Тема 6.

1. Проанализируйте примеры собственных удачных и неудачных коммуникаций. Выявите причины и сделайте выводы.
2. Отработайте в группе различные модели коммуникативного поведения, приемы преодоления коммуникативных барьеров и формирования аттракции. Используйте игровые упражнения на развитие коммуникативных навыков.

3. Используя общепринятые методики тестирования, оцените свои коммуникативные способности: уровень коммуникабельности, эффективность слушания, гибкость в общении, ассертивность и др. Сделайте выводы.

Тема 7.

1. Сформулируйте собственные определения понятий «власть» и «лидерство». Чем они отличаются от общепринятых? Обоснуйте свое мнение.
2. Проанализируйте собственный опыт оказания влияния на окружающих (условия, преимущества и недостатки, результат, причины и др.). Выделите успехи и неудачи. Сделайте выводы.

Тема 8.

1. Проанализируйте личный опыт участия в изменениях и нововведениях (сопротивления им). Сделайте выводы.
2. Определите распределение ролей в вашей группе на основе теста «Групповые роли» М. Белбина. Выявите степень замещения ролей, оцените уровень эффективности группы для проведения изменений и нововведений. Сделайте выводы.
3. Используя материалы научно-практических и периодических изданий, сети Интернет, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успеха и неудач, сделайте выводы.

Кейс-задачи:

Задание 1. На заседании Совета директоров производственно-коммерческого объединения «Факел» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

Задание 2. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались.

Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я

рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.
2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.
3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?
4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Задание 3. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.

Задание 4. На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода.

Вопросы:

- а) Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности составляющих ее подсистем (I уровень). Далее в каждой подсистеме выделите элементы (II уровень), образующие данные подсистемы. Укажите связи между элементами на каждом из рассматриваемых уровнях.
- б) Представьте экономический объект в виде гомогенной и гетерогенной систем.
- в) Дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности, взаимосвязанности компонентов.

Задание 5. Определите и опишите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации. Практическое значение закона самосохранения организации. Вскрыть связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.

Задание 6. Ознакомьтесь со списком работ, которые осуществляются систематически в деятельности малого бизнеса (на примере торговой организации – магазина).

Вопросы:

- а) Выделить работы: относящиеся исключительно к компетенции менеджера; попадающие под категорию: «не хочется, но надо»; «не обязан, но нравится»; работы, которые могут выполняться другими работниками.
- б) Составьте аналогичный перечень работ для туристического агентства.

Задание 7. Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте развернутое обоснование их содержания. Тщательно обдумайте следующие вопросы и аргументируйте ответы на каждый из них.

Вопросы:

- а) Согласны ли с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности?
- б) Согласны ли с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий угрожает целостности организации как системы?
- в) Согласны ли с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими, с точки зрения показателей эффективности?

Задание 8. Опишите внешнюю среду конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности (промышленное предприятие, вуз, магазин, банк, школа и пр.) с

выделением факторов прямого и косвенного воздействия. Проведите характеристику внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды, при этом рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных», исследовать их всестороннее влияние. Определить состояние когда «отрицательный фактор» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

Задание 9. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда. Приведите условную схему организационной структуры и покажите на ней прохождение информации при принятии управленческих решений в организации с централизованным и децентрализованным управлением. Составьте в соответствии с алгоритмом проектирования организационно-функциональную модель.

Задание 10. Осуществите деление организации по горизонтали на широкие блоки. Решите, какие виды деятельности должны выполняться линейными подразделениями, а какие штабными.

Задание 11. Проведите анализ принципов формирования организационных структур управления, выделяемых различными авторами, и заполните таблицу.

№	Авторы	Принципы формирования ОСУ

Вопрос: На этой основе выделите «общие принципы» и авторские предложения. Подумайте, с чем связано такое оригинальное видение отдельных авторов.

Задание 11. Изучите ситуацию «Совершенствование организационной структуры промышленного предприятия» (на примере конкретной организации). Определить: организационно-правовую форму; вид деятельности; численность персонала и его качественные характеристики; тип организационной структуры; наличие удаленных структурных подразделений (филиалов, представительств, дочерних компаний); *Выполните следующие задания:*

- 1.1. Рассмотрите схемы существующей и предлагаемой организационных структур предприятия.
- 1.2. Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов организационных структур предприятия по следующим направлениям:
 - тип структуры управления;
 - руководители высшего уровня управления (директор и его заместители): изменение общего количества, появление новых должностей, ликвидация должностей;
 - распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего уровня управления: количество подразделений в непосредственном подчинении; переподчинение подразделений и отдельных работников;
 - общее количество структурных подразделений и отдельных работников;
 - ликвидированные структурные подразделения;
 - вновь созданные структурные подразделения;

- распределение структурных подразделений по функциям управления;
- количество уровней управления.

1.3. На основе предложенной организационной структуры управления разработайте производственную структуру исследуемых предприятий. Систематизируйте информацию об основных направлениях совершенствования организационной структуры рассмотренных предприятий, и оформите полученные результаты в виде отчета.

Задание 12. Ознакомьтесь с ситуацией.

Объявления о приглашении на работу менеджеров:

1. *Управляющий директор:* ...умение общаться с высокой эффективностью... способность максимально использовать ограниченные ресурсы... стратегическое мышление в сочетании энергичностью и энтузиазмом.
2. *Помощник главного менеджера:* ...способность управлять различными отделами главного офиса при необходимости заменять главного менеджера. Важнейшими элементами данной работы являются производственные отношения и обмен информацией внутри компании.
3. *Менеджер по исследованиям и разработкам:* ...требуется осуществлять руководство успешно действующим отделением по исследованиям и разработкам и укрупнить его до большого отдела из примерно 20 ученых, выполняющих задачи по осуществлению проектов в мировом масштабе. Должен быть талантливым руководителем с навыками предпринимателя.
4. *Менеджер по планированию производства:* ...требуется составление программ текущего производства и управления ими с помощью компьютеров для контроля и регистрации производственной деятельности. Должен также консультировать директора по производству в отношении средств расширения производственных мощностей в будущем.
5. *Менеджер по маркетингу:* ...планировать всю деятельность по осуществлять взаимоотношения с родственными зарубежными компаниями, планировать ввод новой продукции на рынок, собирать информацию по состоянию рынка, управлять всей деятельностью по продвижению товара на рынок, оказывать помощь в разработке планов компании.
6. *Менеджер по маркетингу:* ...отвечать за все аспекты развития бизнеса от составления планов по маркетингу и рекламе до мотивации и контроля в отношении дистрибьюторов в дан-ной области.
7. *Менеджер по дистрибьюторской деятельности:* ...отвечать за общий контроль над складированием и дистрибьюторской деятельностью в пределах России, а также руководить использованием ресурсов с целью обеспечить эффективную поставку продукции на склады и к пунктам розничной торговли.
8. *Менеджер по кадрам:* ...отвечать за всю кадровую работу с особым упором на производственные отношения. Особенное значение имеют навыки ведения переговоров и способность быстро реагировать на изменение обстановки.
9. *Менеджер по контролю над производством:* ...широкая зона ответственности, включающая составление ежемесячных планов производства и согласование регулярных проверок объема запасов, а также поддержание первоклассного взаимодействия между производственным сектором и сектором сбыта.