

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный аграрный университет»

СОГЛАСОВАНО

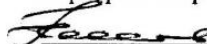
Декан экономического факультета

 В.Е. Левичев

«__» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.А. Косачев

«__» _____ 201__ г.

**Кафедра государственного, муниципального и корпоративного
управления**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное поведение**

Направление подготовки

38.04.01 Экономика

Образовательные программы

Финансы организаций

Электронный бизнес и электронные государственные услуги

Уровень высшего образования

Магистратура

Барнаул 2016

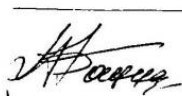
Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры), в соответствии с учебными планами, утвержденными ученым советом университета в:

- 2015 г. по образовательной программе «Финансы организаций» для очной и заочной форм обучения;

- 2015 г. по образовательной программе «Электронный бизнес и электронные государственные услуги» для очной и заочной форм обучения;

Рассмотрена на заседании кафедры, протокол № 6 от 04.03.2016.

Зав. кафедрой,
к.э.н., доцент



А.А. Фанненштиль

Одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол № 7 от «30» 06 2016 г.»

Председатель методической комиссии,
к.п.н., доцент



Н.В. Тумбаева

Составители:
доцент, к. э. н.



Ю.Н. Назаркина

**Лист внесения дополнений и изменений
в рабочую программу учебной дисциплины**

на 2017 – 2018 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № 8 от 28.08 2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Изменение не вносилось
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Составители изменений и дополнений:

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|-------------------------------|------------------|-----------------------|
| <u>И.О.</u> | | |
| Зав. кафедрой | <u>[подпись]</u> | <u>С.И. Мещеряков</u> |
| ученая степень, ученое звание | подпись | И.О. Фамилия |

на 2018- 2019 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № ____ от _____ 201__ г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Составители изменений и дополнений:

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|-------------------------------|---------|--------------|
| | | |
| Зав. кафедрой | _____ | _____ |
| ученая степень, ученое звание | подпись | И.О. Фамилия |

на 201__ - 201__ учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № ____ от _____ 201__ г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Составители изменений и дополнений:

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|-------------------------------|---------|--------------|
| | | |
| Зав. кафедрой | _____ | _____ |
| ученая степень, ученое звание | подпись | И.О. Фамилия |

на 201__ - 201__ учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № ____ от _____ 201__ г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Составители изменений и дополнений:

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| _____ | _____ | _____ |
| ученая степень, должность | подпись | И.О. Фамилия |

| | | |
|-------------------------------|---------|--------------|
| | | |
| Зав. кафедрой | _____ | _____ |
| ученая степень, ученое звание | подпись | И.О. Фамилия |

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Цель и задачи освоения дисциплины | 5 |
| 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО | 5 |
| 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины | 5 |
| 4. Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий | 6 |
| 5. Тематический план освоения дисциплины | 7 |
| 6. Образовательные технологии | 11 |
| 7. Характеристика фондов оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | 13 |
| 7.1 Характеристика фондов оценочных средств для текущего контроля успеваемости | 13 |
| 7.2 Характеристика фондов оценочных средств для промежуточной аттестации | 26 |
| 8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины | 29 |
| 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины | 30 |

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – изучение индивидуальных представлений, ценностей, поступков людей при работе в различных организациях и формирование компетенций в сфере управления персоналом организации.

Задачи курса:

- определение основных этапов и концептуальных подходов к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации;
- охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения;
- выработка целостного представления о различных аспектах строения и функционирования организации;
- сформировать навыки анализа конкурентных преимуществ организаций;
- систематизированное описание поведения людей в ситуациях, возникающих в процессе трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательным дисциплинам вариативной части учебного плана основной профессиональной образовательной программы.

Таблица 2.1 – Сведения о дисциплинах, практиках (и их разделах), на которые опирается содержание данной дисциплины

| Наименование дисциплин, других элементов учебного плана | Перечень разделов |
|---|-------------------|
| Нет | |

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Таблица 3.1 – Сведения о компетенциях и результатах обучения, формируемых данной дисциплиной

| Содержание компетенций, формируемых полностью или частично данной дисциплиной | Коды компетенций в соответствии с ФГОС ВО | Перечень результатов обучения, формируемых дисциплиной | | |
|--|---|---|--|--|
| | | По завершении изучения данной дисциплины выпускник должен | | |
| | | знать | уметь | владеть |
| Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | ОПК-1 | - модель коммуникационного процесса; формы коммуникаций; неформальное общение; качество коммуникаций и эффективность управления | - строить коммуникативные сети; модель взаимодействия в группе | - приемами установления организационных коммуникаций, профилактики и разрешения конфликтов |
| Готовность руководить | ОПК-2 | - понятие | - планировать и | - навыками |

| | | | | |
|--|-------|--|---|--|
| коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные | | организационной культуры и ее составляющие, их взаимодействие с элементами общей культуры; - характеристики проявления организационной культуры в социуме | организовывать деятельность подразделений, групп, организации в целом; - применять методы управления группами (командами) | управления в командах, группах, - приемами воздействия на поведение подчиненных |
| Способность принимать организационно-управленческие решения | ОПК-3 | - закономерности организационного развития, - условия эффективности организационных изменений | - разрабатывать программы организационного развития, - обосновывать необходимость и обеспечивать реализацию программ организационных изменений | - навыками разработки и принятия организационных решений |
| Способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти | ПК-11 | - модели организационного поведения; - оценку эффективности модели организационного поведения | - контролировать и координировать работу подчиненных, - разрабатывать системы мотивации персонала | - навыками обоснования реализации программ организационного развития и изменений |

4. Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

Таблица 4.1 – Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий, реализуемой по учебным планам всех профилей, часов

| Вид занятий | Формы обучения | |
|---|----------------|---------|
| | Очная | Заочная |
| 1. Аудиторные занятия, часов, всего, | 28 | 14 |
| в том числе: | | |
| 1.1. Лекции | 8 | 4 |
| 1.2. Лабораторные работы | - | - |
| 1.3. Практические (семинарские) занятия | 20 | 10 |
| 2. Самостоятельная работа, часов, всего | 80 | 94 |
| в том числе: | | |
| 2.1. Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР) | - | - |
| 2.2. Расчетно-графическое задание (РГР) | - | - |
| 2.3. Самостоятельное изучение разделов | 51 | 59 |
| 2.4. Текущая самоподготовка | 20 | 13 |
| 2.5. Подготовка и сдача зачета (экзамена) | 9 | 4 |
| 2.6. Контрольная работа (К) | - | 18 |
| Итого часов (стр. 1+ стр.2) | 108 | 108 |
| Форма промежуточной аттестации* | 3 | 3 |
| Общая трудоемкость, зачетных единиц | 3 | 3 |

* Формы промежуточной аттестации: зачет (З), экзамен (Э).

5. Тематический план освоения дисциплины

Таблица 5.1 – Тематический план изучения дисциплины по учебным планам очной формы обучения, часов

| Наименование темы | Изучаемые вопросы | Объем часов | | | | Форма текущего контроля* |
|--|--|-------------|---------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические (семинарские) занятия | Самостоятельная работа | |
| Значение организации и ее место в системе научных знаний Социальная организация как сложная система | Теория организации и её место в системе научных знаний. Организация и управление. Эволюция организационно-управленческой мысли. Иерархия систем. Организация как система. Организационные отношения, виды организационных отношений. Классификация и характеристика организаций. | 2 | - | - | 4 | Т |
| Законы организации | Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации. Объективные организационные связи и специфические законы социальной организации. | 2 | - | - | 4 | Т |
| Типы организаций и организационных структур | Типизация организаций по размерам и формам собственности. Структура управления организацией. Линейная, линейно-штабная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная, матричная и проектная структура. | - | - | 2 | 4 | Т |
| Функционирование организаций | Координация в организациях. Организационные коммуникации. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Деятельность аппарата управления. Жизненный цикл организации. | - | - | 2 | 4 | Т |
| Проектирование организационных систем | Назначение, виды и содержание организационных проектов. Предпроектное обследование. Работа с персоналом при изменении организационной системы. Организационная политика и развитие. | - | - | 2 | 4 | Т |
| Организационная культура | Понятие «организационной культуры» и ее составляющие, их взаимосвязь и взаимодействия с элементами общей культуры. Характеристики проявления организационной культуры в социуме. | - | - | 2 | 9 | Т, ДЗ |
| Модели организационного поведения | Организационное поведение как система. Модели организационного поведения. Особенности моделей поведения. Оценка эффективности модели организационного поведения. | 2 | - | 2 | 4 | Т |
| Природа личности и динамика индивидов в организации | Природа поведения личности: восприятие реальности, принципы принятия решений. Модель саморазвития личности. Особенности поведения личности в организации. | 2 | - | - | 4 | Т |
| Мотивация и оценка результатов деятельности | Мотивация и стимулирование, как виды воздействия на деятельность людей - основные различия. Основные принципы разработки мотивационных систем. Модель мотивации индивидов. Сущность | - | - | 2 | 9 | Т, ДЗ |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|----|----|------|
| | стимулирования и принципы разработки систем стимулирования. Характеристики индивида, определяющие выбор системы воздействия на деятельности работника. | | | | | |
| Управление коммуникациями | Модель коммуникационного процесса. Формы коммуникаций. Электронные коммуникации. Неформальное общение. Качество коммуникаций и эффективность управления. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. | - | - | 2 | 4 | Т |
| Групповое поведение | Сущность и строение группы. Специфические характеристики групп. Формальные и неформальные группы. Роль лидера в группе. Процесс формирования и развития группы. Модель взаимодействия в группе. Оценка эффективности группы. | - | - | 2 | 13 | Т, Э |
| Власть и влияние. Теория лидерства | Сущность власти. Источники получения власти. Принципы формирования власти. Сущность делегирования в организации. Предназначение лидера и его сущность как элемента социальной системы. | - | - | 2 | 4 | Т |
| Моделирование взаимодействия взаимовыгодного поведения | Сущность конфликтов в организации. Стили разрешения конфликтов. Роль руководителя в создании взаимовыгодного сотрудничества. Модель системы взаимовыгодного сотрудничества. | - | - | 2 | 4 | Т |
| | Подготовка к зачету | х | х | х | 9 | х |
| | Всего по дисциплине | 8 | - | 20 | 80 | х |

Таблица 5.2 – Вид, контроль выполнения и методическое обеспечение самостоятельной работы студентов очной формы обучения

| № п/п | Вид СРС | Количество часов | Контроль выполнения | Методическое обеспечение |
|-------|-----------------------------------|------------------|---|--|
| 1 | Выполнение домашнего задания (ДЗ) | 10 | Проверка письменной учебной работы. Балльная система оценок. | Задания для самостоятельной работы студентов по темам лекционного курса. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 2 | Подготовка к тестированию (Т) | 52 | Тестирование проводится в письменной форме двух видов: а) с вариантами ответов; б) без вариантов ответов. Балльная система оценок. | Примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса в соответствии с данной программой. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 3 | Написание эссе (Э) | 9 | Проверка письменной учебной работы в виде сочинения небольшого объема и свободной композиции, выражающего авторскую трактовку учебной темы. Система оценок: «зачтено»/«не зачтено». | Задание по подготовке эссе в соответствии с данной программой. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 4 | Подготовка к | 9 | Устный или письменный | Вопросы для сдачи зачета в соответствии с |

| | | | | |
|--|--------|----|--|--|
| | зачету | | опрос по итогам изучения дисциплины Система оценок: «зачтено»/«не зачтено» | данной программой в форме тестов или билетов. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| | Итого | 80 | | |

Таблица 5.3 – Тематический план изучения дисциплины по учебным планам заочной формы обучения, часов

| Наименование темы | Изучаемые вопросы | Объем часов | | | | Форма текущего контроля* |
|--|--|-------------|---------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические (семинарские) занятия | Самостоятельная работа | |
| Значение организации и ее место в системе научных знаний Социальная организация как сложная система | Теория организации и её место в системе научных знаний. Организация и управление. Эволюция организационно-управленческой мысли. Иерархия систем. Организация как система. Организационные отношения, виды организационных отношений. Классификация и характеристика организаций. | 2 | - | - | 6 | Т |
| Законы организации | Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации. Объективные организационные связи и специфические законы социальной организации. | 2 | - | - | 6 | Т |
| Типы организаций и организационных структур | Типизация организаций по размерам и формам собственности. Структура управления организацией. Линейная, линейно-штабная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная, матричная и проектная структура. | - | - | 2 | 3 | Т |
| Функционирование организаций | Координация в организациях. Организационные коммуникации. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Деятельность аппарата управления. Жизненный цикл организации. | - | - | 2 | 3 | Т |
| Проектирование организационных систем | Назначение, виды и содержание организационных проектов. Предпроектное обследование. Работа с персоналом при изменении организационной системы. Организационная политика и развитие. | - | - | 2 | 3 | Т |
| Организационная культура | Понятие «организационной культуры» и ее составляющие, их взаимосвязь и взаимодействия с элементами общей культуры. Характеристики проявления организационной культуры в социуме. | - | - | 2 | 8 | Т, ДЗ |
| Модели организационного поведения | Организационное поведение как система. Модели организационного поведения. Особенности моделей поведения. Оценка эффективности модели организационного поведения. | 2 | - | - | 4 | Т |
| Природа личности и | Природа поведения личности: восприятие реальности, принципы принятия решений. Модель | - | - | - | 4 | Т |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|----|----|-------|
| динамика индивидов в организации | саморазвития личности. Особенности поведения личности в организации. | | | | | |
| Мотивация и оценка результатов деятельности | Мотивация и стимулирование, как виды воздействия на деятельность людей - основные различия. Основные принципы разработки мотивационных систем. Модель мотивации индивидов. Сущность стимулирования и принципы разработки систем стимулирования. Характеристики индивида, определяющие выбор системы воздействия на деятельности работника. | - | - | 2 | 8 | Т, ДЗ |
| Управление коммуникациями | Модель коммуникационного процесса. Формы коммуникаций. Электронные коммуникации. Неформальное общение. Качество коммуникаций и эффективность управления. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. | - | - | - | 4 | Т |
| Групповое поведение | Сущность и строение группы. Специфические характеристики групп. Формальные и неформальные группы. Роль лидера в группе. Процесс формирования и развития группы. Модель взаимодействия в группе. Оценка эффективности группы. | - | - | - | 15 | Т, Э |
| Власть и влияние. Теория лидерства | Сущность власти. Источники получения власти. Принципы формирования власти. Сущность делегирования в организации. Предназначение лидера и его сущность как элемента социальной системы. | - | - | - | 4 | Т |
| Моделирование взаимовыгодного поведения | Сущность конфликтов в организации. Стили разрешения конфликтов. Роль руководителя в создании взаимовыгодного сотрудничества. Модель системы взаимовыгодного сотрудничества. | - | - | - | 4 | Т |
| | Подготовка контрольной работы | x | x | x | 18 | x |
| | Подготовка к зачету | x | x | x | 4 | x |
| | Всего по дисциплине | 6 | - | 10 | 94 | x |

Таблица 5.4 – Вид, контроль выполнения и методическое обеспечение самостоятельной работы студентов заочной формы обучения

| № п/п | Вид СРС | Количество часов | Контроль выполнения | Методическое обеспечение |
|-------|-----------------------------------|------------------|--|--|
| 1 | Выполнение домашнего задания (ДЗ) | 12 | Проверка письменной учебной работы. Балльная система оценок. | Задания для самостоятельной работы студентов по темам лекционного курса. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 2 | Подготовка к тестированию (Т) | 48 | Тестирование проводится в письменной форме двух видов: а) с вариантами ответов; б) без вариантов ответов. Балльная система оценок. | Примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса в соответствии с данной программой. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 3 | Написание эссе (Э) | 12 | Проверка письменной учебной работы в виде | Задание по подготовке эссе в соответствии с данной программой. |

| | | | | |
|---|-------------------------------|----|---|---|
| | | | сочинения небольшого объёма и свободной композиции, выражающего авторскую трактовку учебной темы. Система оценок: «зачтено»/«не зачтено». | Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 4 | Подготовка контрольной работы | 18 | Проверка письменной учебной работы, выполненной Система оценок: «зачтено»/«не зачтено». | Методические указания по написанию контрольной работы. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| 5 | Подготовка к зачету | 4 | Устный или письменный опрос по итогам изучения дисциплины Система оценок: «зачтено»/«не зачтено» | Вопросы для сдачи зачета в соответствии с данной программой в форме тестов или билетов. Основная и дополнительная учебная литература библиотеки университета. Электронные ресурсы научной библиотеки университета. Электронные каталоги и библиотеки Интернета. |
| | Итого | 94 | | |

6. Образовательные технологии

Таблица 6.1 – Активные и интерактивные формы проведения занятий, используемые на аудиторных занятиях по учебным планам для очной формы обучения

| Вид занятия | Используемые активные и интерактивные формы проведения занятий | Количество часов* |
|----------------------|--|-------------------|
| Лекция | Лекция – визуализация с применением мультимедийных технологий. Систематизация и выделение наиболее существенных элементов информации. | 4 |
| Лекция | Лекция – беседа – диалог с аудиторией, объяснение с показом иллюстраций. Групповая беседа позволяет расширить круг мнений сторон. | 2 |
| Практическое занятие | Работа в малых группах (4 – 6 человек) - возможность всем магистрантам практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения: умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия, чтобы ответить на поставленные вопросы и решить требуемые задачи. | 4 |
| Практическое занятие | Деловая игра - метод имитации принятия решений магистрантами, осуществляемый по заданным преподавателем правилам в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости | 4 |
| Практическое занятие | Разбор конкретных ситуаций (кейсов) - выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией - осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез | 4 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| | информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. | |
| Практическое занятие | Методы коллективного принятия решений (мозговой штурм, метод Дельфи и др.) - методы стимулирования творческой активности, позволяющие найти решение сложных проблем путем применения специальных правил. | 4 |
| Итого | | 20 |

*- в одном аудиторном занятии могут сочетаться различные формы проведения занятий.

Таблица 6.2 – Активные и интерактивные формы проведения занятий, используемые на аудиторных занятиях по учебным планам для заочной формы обучения

| Вид занятия | Используемые активные и интерактивные формы проведения занятий | Количество часов* |
|----------------------|---|-------------------|
| Лекция | Лекция – визуализация с применением мультимедийных технологий. Систематизация и выделение наиболее существенных элементов информации. | 2 |
| Лекция | Лекция – беседа – диалог с аудиторией, объяснение с показом иллюстраций. Групповая беседа позволяет расширить круг мнений сторон. | 2 |
| Практическое занятие | Работа в малых группах (4 – 6 человек) - возможность всем магистрантам практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения: умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия, чтобы ответить на поставленные вопросы и решить требуемые задачи. | 2 |
| Практическое занятие | Деловая игра - метод имитации принятия решений магистрантами, осуществляемый по заданным преподавателем правилам в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости | 2 |
| Практическое занятие | Разбор конкретных ситуаций (кейсов) - выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией - осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. | 2 |
| Практическое занятие | Методы коллективного принятия решений (мозговой штурм, метод Дельфи и др.) - методы стимулирования творческой активности, позволяющие найти решение сложных проблем путем применения специальных правил. | 2 |
| Итого | | 12 |

7. Характеристика фондов оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

7.1 Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости

В программе указан примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса. Домашние задания и другие виды самостоятельной работы магистрантов являются составной частью учебно-методических материалов, индивидуально подготавливаемых ведущими преподавателями дисциплины на каждый учебный год.

Примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса

Вопрос 1

Что такое "организация"?

- 1.Некоторое относительно самостоятельное и целостное образование;
- 2.Играющее вполне определенную роль в системе многообразных и реально существующих связей и отношений;
- 3.Отличающееся внутренней упорядоченностью, согласованностью и взаимодействием входящих в нее частей (компонентов);
4. Стремящееся к адаптации и саморазвитию в изменяющихся условиях внешней среды
- 5.Бесструктурное образование, которое не наделено никакими функциями
- 6.Образование, играющее вполне определенную роль в системе многообразных и реально существующих связей и отношений, но не имеющее определенной структуры.
- 7.Относительно самостоятельное образование, деятельность которого зависит от условий внешней среды и цель состоит в приспособлении к среде.
- 8.Организаций как таковых не существует. Существуют временные совокупности компонентов

Вопрос 2

Расставьте правильно акценты. На стадии рождения первичные жизненные цели организации заключаются в

- 1.ускоренном росте
- 2.выходе на рынок и выживании
- 3.плановом достижении прибыли
- 4.завоевании наибольшей доли рынка
- 5.изменении и расширении

Вопрос 3

Основными признаками систем являются ...

- 1.Хаотичная совокупность элементов
- 2.Систем как таковых не существует

Вопрос 4

Каковы особенности хозяйствующих организаций как открытых систем?

- 1.Отсутствие связи с внешней средой
- 2.Связь с внешней средой.
- 3.Циклический характер функционирования .
- 4.Проявление тенденции к нарастанию
- 7.Циклический характер функционирования
- 8.Тенденция к упрощению структуры

Вопрос 5

Определите сильные стороны системного подхода к исследованию организаций.

- 1.Показывает динамическую сторону функционирования организации
- 2.Раскрывает целостность объекта информации.
- 5.Рассматривает элементы систем как рядоположенные, равнозначные
- 6.Обращает усиленное внимание в основном на структурные и функциональные элементы

Вопрос 6

Что понимается под социальными системами?

- 1.Неупорядоченное множество людей и групп людей
- 2.Застывшая целостность отношений между людьми
- 3.Спонтанно развивающаяся целостность множества разнообразных общественных отношений, носителем которых являются индивид, а также те социальные группы, в которые он включен
- 4.Упорядоченная самоуправляемая и саморазвивающаяся целостность множества разнообразных общественных отношений, носителем которых являются индивид, а также те социальные группы, в которые он относится

Вопрос 7

К характерным чертам социальных систем относятся

- 1.Их сверхсложный и иерархический характер
- 2.Интегративность
- 3.Наличие универсального компонента, которым является человек
- 4.Стремление к повышению самоуправляемости
- 5.Суммативная совокупность людей
- 6.Хаотичное взаимодействие людей
- 7.Стремление к выходу из управления

Вопрос 8

Что включает в себя социальная организация?

- 1.Социальную структуру
- 2.Цели
- 3.Технологии
- 4.Участников
- 5.Социальную структуру
- 6.Цели

7. Технологии

8. Участников

Вопрос 9

Укажите общие законы функционирования организаций .

1. Закон единства и борьбы противоположностей; закон взаимоперехода количественных изменений в качественные; закон отрицания отрицания

2. Закон синергии, закон самосохранения, закон развития, закон информированности упорядоченности, закон взаимодействия декомпозиционных и объединительных процессов в организации, закон композиции и пропорциональности, закон рационализации

3. Закон единства и борьбы противоположностей; закон синергии, закон самосохранения, закон развития

4. Закон синергии; закон рационализации

Вопрос 10

Какова сущность закона синергии?

1. Существует такой набор элементов, при котором потенциал организации всегда будет существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов

2. Существует такой набор элементов, при котором потенциал организации всегда будет либо существенно больше, либо существенно меньше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов

3. Существует такой набор элементов, при котором потенциал организации всегда будет существенно меньше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов

4. Существует такой набор элементов, при котором потенциал организации всегда будет равен простой сумме потенциалов входящих в нее элементов

Вопрос 11

В чем заключается сущность закона самосохранения?

1. Каждая социальная система старается сохранить себя (выжить в сложившейся ситуации), но для достижения данной цели не стремится к использованию всего своего потенциала (ресурса)

2. Каждая социальная система старается сохранить себя (выжить в сложившейся ситуации) и для достижения данной цели стремится к использованию всего своего потенциала (ресурса)

3. Не каждая социальная система старается сохранить себя (выжить в сложившейся ситуации) и поэтому не использует свой ресурс в полную силу

4. Социальная система не ставит своей целью сохранить себя (выжить в сложившейся ситуации), но всегда стремится к использованию всего своего потенциала (ресурса)

Вопрос 12

В чем состоит суть закона информированности-упорядоченности?

1. Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого и упорядоченного функционирования
2. От информации не зависит степень устойчивости и упорядоченности функционирования организации
3. Чем меньшей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого и упорядоченного функционирования
4. Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет меньшую вероятность устойчивого и упорядоченного функционирования

Вопрос 13

В чем состоит суть закона рационализации?

1. Любая социальная организация стремится к бюрократизации
2. Любая социальная организация стремится к своей наивысшей целесообразности, к совершенству
3. Любая социальная организация стремится к усложнению своей структуры
4. Любая социальная организация стремится к консервации

Вопрос 14

Какие основные правила вытекают из действия перечисленных законов?

1. Следует опираться на свою интуицию в ходе управления организацией, так как нельзя уследить за действием законов
2. Не нужно обращать внимание на действие законов
3. Каждая организация должна иметь обоснованный план деятельности и развития
4. Каждая организация должна внимательно следить за происходящими стратегическими, оперативными и тактическими изменениями и вносить соответствующие коррективы в механизм своей деятельности
5. Каждая организация должна выполнять весь набор функций производства и управления либо своими силами, либо с помощью привлеченных специалистов

Вопрос 15

От каких условий макросреды зависит деятельность фирмы? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1. Конкуренты фирмы и ее поставщиков
2. От уровня развития политических, социально-экономических отношений
3. От уровня технического развития региона (страны)
4. Маркетинговые посредники

Вопрос 16

Какие факторы микросреды оказывают влияние на деятельность организации? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1. Анализ отношения к фирме и ее товару финансовых кругов региона (страны), средств массовой информации, государственных и муниципальных учреждений, гражданской группы содействия, общественных организаций
2. Маркетинговые посредники
3. Законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности

Вопрос 17

Что такое инновация?

1. Это процесс интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности в той или иной сфере по эффективному изменению объекта управления путем внедрения новшеств
2. Это процесс интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности в той или иной сфере
3. Это результат интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности в той или иной сфере
4. Это результат интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности в той или иной сфере по эффективному изменению объекта управления путем внедрения новшеств

Вопрос 18

В чем суть идей школы научного управления Ф. Тейлора?

1. В организации управления на высших этажах менеджмента
2. В отборе и четкой организации работы рядовых сотрудников организации
3. В организации управления на средних этажах менеджмента
4. В построении гармоничной организации

Вопрос 19

В чем суть идей теории организации Г. Файоля?

1. В разработке законов деятельности организации
2. В построении и создании принципов функционирования организации
3. В организации работы руководителя
4. В организации рабочего места работника

Вопрос 20

В чем суть подхода М Вебера в теории организации?

1. В организации рабочего места работника
2. В создании бюрократической теории организации
3. В организации работы руководителя
4. В разработке принципов взаимодействия с потребителем

Вопрос 21

В чем суть идей А. Богданова?

1. В выявлении функциональных законов организации
2. В разработке принципов взаимодействия с потребителем и правительством
3. В организации работы руководителя
4. В организации рабочего места работника

Вопрос 22

В чем суть идей Ф. Лайкерта?

1. В демократизации жизнедеятельности организации
2. В обосновании авторитарного стиля руководства
3. В обосновании структуры организации
4. В организации рабочего места работника

Вопрос 23

Какие факторы определяют построение хозяйствующих организаций?

1. Разделение труда
2. Разделение труда; департаментализация
3. Распределение власти и координация
4. Разделение труда, департаментализация, распределение власти и координация

Вопрос 24

Что такое функциональная департаментализация?

1. Разделение на группы видов деятельности и ресурсов по территориальному признаку
2. Разделение на группы видов деятельности и ресурсов по потребителям
3. Разделение на группы видов деятельности и ресурсов внутри организации таким образом, чтобы служащие, исполняющие одинаковые или сходные виды деятельности, были распределены по разным отделам
4. Разделение на группы видов деятельности и ресурсов внутри организации таким образом, чтобы служащие, исполняющие одинаковые или сходные виды деятельности, были объединены в один отдел

Вопрос 25

Какие преимущества дает делегирование власти?

1. Оно дает возможности для приобретения уверенности менеджеру; делегирование полномочий
2. Оно расширяет возможности менеджера, позволяет браться за более сложные проекты; делегирование полномочий обеспечивает отличные возможности для тестирования и обучения подчиненных;
3. Делегирование позволяет использовать уникальный опыт подчиненных в различных областях деятельности;
4. Оно дает возможность внедрить специализацию в работу менеджера
5. Развивает стремление у работников браться за дополнительную работу
6. Делегирование позволяет использовать уникальный опыт подчиненных в различных областях деятельности

Вопрос 26

Что предполагает сплоченность?

1. Единство мнений, настроений, проявления волевых и интеллектуальных усилий, слаженность действий, организационную структуру
2. Единство мнений и настроений

- 3.Слаженность действий
- 4.Организационную структуру

Вопрос 27

Какие социально-психологические явления в межличностных отношениях способствуют интеграции коллектива?

- 1.Соперничество
- 2.Симпатии, сотрудничество, сопереживание, лидерство, коллективистское самоопределение, конформность
- 3.Антипатии
- 4.Нонконформизм

Вопрос 28

Какие социально-психологические явления в межгрупповых отношениях способствуют интеграции коллектива?

- 1.Слухи
- 2.Групповое принятие решений, коллективное мнение, коллективное настроение, позитивные традиции
- 3.Создание микрогрупп
- 4.Межгрупповые конфликты

Вопрос 29

Что понимается под управлением хозяйствующей организацией?

- 1.Принятие решений и отдавание указаний
- 2.Деятельность, направленная на оптимизацию функционирования организации
- 3.Деятельность, направленная на развитие организации
- 4.Деятельность, направленная на оптимизацию функционирования организации, упорядочение протекающих в ней процессов и обеспечивающая ее развитие

Вопрос 30

Что включает в себя система управления?

- 1.Субъект и объект управления, цели, средства и способы их достижения, каналы коммуникации
- 2.Субъект и объект управления, каналы коммуникации между ними
- 3.Системы управления не существует, существует процесс управления
- 4.Каналы коммуникации и протекающий по ним процесс управления

Вопрос 31

Какой основной критерий успешности управления?

- 1.Хорошее настроение сотрудников
- 2.Прирост благосостояния управленческих кадров
- 3.Стабильное функционирование организации
- 4.Плановое функционирование и развитие организации

Вопрос 32

Какие функции входят в функциональный состав управления? (Вы должны выбрать наиболее полный ответ).

1. Принятие решений и планирование
2. Целеполагание, аналитическая, прогностическая, принятие решений и планирование, организация выполнения решения, общение, контроль, оценка результатов и внесение коррективов
3. Прогностическая, принятие решений и планирование, организация выполнения решения
4. Принятие решений, контроль, оценка результатов и внесение коррективов

Вопрос 33

Почему целеполагание является системообразующей функцией?

1. Целеполагание фокусирует вокруг себя все остальные функции
2. Целеполагание связано с функцией принятия решения
3. Целеполагание связано с функцией контроля

Вопрос 34

Для чего используется метод построения «дерева целей»?

1. Для обеспечения взаимосвязи оперативных целей с целями (задачами) тактическими
2. Для решения постоянно возникающего большого количества повседневных задач
3. Такой метод в управлении не используется
4. Для обеспечения взаимосвязи стратегических целей с оперативными и тактическими целями (задачами)

Вопрос 35

Какие основные требования необходимо выполнять при принятии решения? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1. Решение должно быть своевременным
2. Решение должно быть направленным на оптимальное функционирование и развитие организации
3. Решение должно прежде всего устраивать руководителя
4. Решение должно быть связано с целью и миссией организации

Вопрос 36

Какие основные требования необходимо выполнять при организации контроля? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1. Контролировать надо тогда, когда наблюдается ухудшение положения на том или ином участке
2. Контроль должен обеспечивать получение объективных выводов
3. Контроль должен быть своевременным
4. Контроль должен быть всесторонним

Вопрос 37

Что понимается под организационной культурой?

1. Стили управления в организации

2.Используемые технологии

3.Степень совершенства совокупности средств, способов, форм, образцов, ориентиров взаимодействия сотрудников организации со средой существования, которые они вырабатывают для осуществления наиболее эффективной деятельности и общения

4.Такого вида культуры не существует

Вопрос 38

Что включает в себя исследование организационной культуры?

1.Анализ используемых технологий

2.Анализ стилей управления

3.Анализ производимого продукта

4.Анализ созданных и используемых в организации предметов, идей, представлений, способов; ценностей, фиксирующих предпочтения сотрудников организации; изучение социокультурных норм, регулирующих отношения в организации и между организациями, а также способов организации или правил построения подобных отношений;

Вопрос 39

Для чего необходимо развивать знаково-символическую систему (мифологию и обряды) в организации? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1.Чтобы побуждать сотрудников к осуществлению определенных способов действий

2.Чтобы придать особую важность событиям, связанным со стержневыми ценностями предприятий

3.Чтобы поддерживать традиции в организации

4.Все это надумано. Мифология и обряды в организации не нужны. Нужна крепкая дисциплина

Вопрос 40

В чем заключается организационный аспект культуры?

1.В умении руководить людьми

2.В разделении труда, властных полномочий, прав, обязанностей, ответственности, их нормативное регулирование

3.В использовании новых технологий

4.Культура в организации одна. Никаких аспектов ее не существует

Вопрос 41

Какие функции выполняют организационные коммуникации? (Вы должны выбрать несколько правильных ответов).

1.Функцию передачи информации

2.Функцию обмена информацией.

3.Функцию познания сотрудниками организации друг друга и налаживания взаимоотношений.

4.Функцию организации деятельности.

5.Функцию влияния (воздействия) на других людей

6. Функцию обеспечения самореализации и самовыражения.

Вопрос 42

В какой форме может быть передана информация? (Вы должны дать наиболее полный ответ, выбрать несколько правильных ответов).

1. Слова (устного или письменного)
2. Мимики
3. Жеста, движения
4. Интонации

Вопрос 43

Что понимается под конкуренцией?

1. Беспощадное уничтожение противоборствующей стороны любыми средствами
2. Состязательность, соперничество, борьба юридических или физических лиц за покупателя, за выживание в рамках законодательной базы страны
3. Соглашательство с соперничающей стороной без попытки отстоять свои права
4. Конкуренции не существует

Вопрос 44

Какие ситуации возможны для рыночных отношений?

1. Олигополия
2. Монополия
3. Монополистическая конкуренция
4. Совершенная конкуренция; монополия; монополистическая конкуренция; олигополия

Вопрос 45

Важнейшей особенностью феномена «деловое общение» является:

1. Взаимодействие двух или более людей
2. Способ организации совместной трудовой деятельности
3. Форма информационного обмена между людьми

Вопрос 46

Стресс – это:

1. Комплекс эмоциональных состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия;
2. Усиление эмоционального возбуждения человека;
3. Форма субъективной оценки человеком своего эмоционального состояния.

Вопрос 47

Сущность «Тайм-менеджмента» заключается:

1. в оптимизации процесса управления временем;
2. разработке планов построения рабочего дня;
3. экономии временных ресурсов.

Вопрос 48

Какие этапы следует выделять при реорганизации фирмы?

- 1.Выявление проблемы, подготовку, сбор информации.
- 2.Определение направлений работы и прогнозирование их последствий
- 3.Замену части коллектива
- 4.Организационно-техническое и социальное проектирование, практическую реализацию подготовленных изменений

Вопрос 49

Субъектами организационного поведения являются:

1. управление, руководство, лидерство;
2. культура, менталитет, ценности;
3. личность, группа, организация

Вопрос 50

Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений, проводил:

1. Джордж Келли;
2. Альберт Бандура;
3. Элтон Мэйо.

Вопрос 51

Что предполагает сплоченность?

- 1.Единство мнений, настроений, проявления волевых и интеллектуальных усилий, слаженность действий, организационную структуру
- 2.Единство мнений и настроений
- 3.Слаженность действий
- 4.Организационную структуру

Вопрос 52

Какие социально-психологические явления в межличностных отношениях способствуют интеграции коллектива?

- 1.Соперничество
- 2.Симпатии, сотрудничество, сопереживание, лидерство, коллективистское самоопределение, конформность
- 3.Антипатии
- 4.Нонконформизм

Вопрос 53

Какие социально-психологические явления в межгрупповых отношениях способствуют интеграции коллектива?

- 1.Слухи
- 2.Групповое принятие решений, коллективное мнение, коллективное настроение, позитивные традиции
- 3.Создание микрогрупп

4. Межгрупповые конфликты

Вопрос 54

Какие этапы следует выделять при реорганизации фирмы?

1. Выявление проблемы, подготовку, сбор информации.
2. Определение направлений работы и прогнозирование их последствий
3. Замену части коллектива
4. Организационно-техническое и социальное проектирование, практическую реализацию подготовленных изменений

Вопрос 55

Мотивация это:

1. достижение желаемого результата;
2. процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
3. достижение личных целей через достижение общих целей.

Вопрос 56

Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, предложил:

1. Ренсис Лайкерт;
2. Абрахам Маслоу;
3. Фредерик Тейлор.

Вопрос 57

К процессуальным теориям мотивации относится:

1. Двухфакторная теория Ф.Герцберга;
2. Теория ожиданий В.Врума;
3. Теория К.Левина

Вопрос 58

Причинами объединения людей в группы могут быть:

1. стиль руководства;
2. потребность в общении;
3. получение определенного общественного статуса.

Вопрос 59

Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

1. групповая динамика;
2. групповые нормы;
3. роли.

Вопрос 60

Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это:

1. неформальные группы;
2. формальные группы;

3. управленческие группы.

Вопрос 61

Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

1. внутриличностный конфликт;
2. конструктивный конфликт;
3. деструктивный конфликт.

Вопрос 62

Элементами невербального общения являются:

1. грамотная речь;
2. выражение лица;
3. интонация.

Вопрос 63

Восприятие – это:

1. целостный образ другого человека, формируемый на основе оценки его внешнего вида и поведения;
2. процесс и результат преобразования чувственного опыта индивидуума в осмысленные образы своего окружения;
3. процесс освоения человеком и животными предметов и явлений действительности при их непосредственном воздействии на органы чувств;

Вопрос 64

К числу важнейших стимулов деятельности относят:

1. Атрибуция
2. Бюджетирование
3. Премирование

Вопрос 65

Под ритуалами обычно понимают:

1. установление и развитие межгрупповых контактов;
2. систему символических поведенческих актов, специфическую форму взаимодействия, призванную удовлетворить потребность в признании и закрепить ценности в коллективе;
3. форму организации межличностного взаимодействия

Написание эссе по отдельным разделам дисциплины

Сущность задания заключается в подготовке эссе по темам, предложенным преподавателем и (или) студентами и раскрывающим дополнительные аспекты изучаемой дисциплины. Задание выполняется индивидуально и является обязательным, т.е. одним из условий зачетной оценки. Критерии оценки выполнения задания: соответствие заданию, соблюдение требований к оформлению, грамотность изложения, структурированность и оригинальность текста, наличие собственного взгляда на освещаемую тему.

Выполнение контрольных работ

Контрольная работа – учебная работа, выполняемая студентами заочного обучения в соответствии с учебным планом и программой учебной дисциплины. Целью выполнения контрольных работ является овладение способностью к самостоятельному изучению, обобщению и логическому изложению материала по изучаемой дисциплине, формирование компетенций, необходимых для подготовки магистра к организационно-управленческому компоненту профессиональной деятельности. План контрольной работы, порядок написания, оформления и другие требования представлены в методических указаниях по выполнению контрольной работы по изучаемой дисциплине для студентов заочной формы обучения.

Контрольные работы оцениваются по системе «зачтено» или «не зачтено». Качество выполнения контрольной работы является фактором, влияющим на итоговую оценку по дисциплине. Студент, не представивший контрольную работу или получивший оценку «не зачтено», к зачету не допускается.

7.2 Характеристика фондов оценочных средств для промежуточной аттестации

Оценка «зачтено» выставляется магистрантам, полностью и успешно выполнившим задания текущего контроля в течение семестра, т.е. допущенным к зачету, и удовлетворительно ответившим на вопросы итогового собеседования на зачете.

Вопросы для устной или письменной сдачи зачета в форме билетов

1. Структура научной теории организации: предметы, объекты, методология.
2. Взаимодействие теории организации с другими науками. Теория организации и её место в системе научных знаний.
3. Теоретические предпосылки организации социальных систем. Общее и специфическое в теории организации.
4. Организация и управление. Источники формирования теоретического знания в области организации.
5. Эволюция организационно-управленческой мысли
6. Понятие и классификация систем. Иерархия систем. Признаки сложности систем.
7. Организация как система. Система организации и организационная система.
8. Организационные отношения, виды организационных отношений. Межорганизационные и внутриорганизационные отношения.
9. Социальная организация. Виды социальных организаций. Сочетание объективного и субъективного в социальной организации. Роль руководителя в социальной организации.

10. Формальная и неформальная организация.
11. Пути группового взаимодействия и организация выполнения работ. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах.
12. Внешняя и внутренняя среда организации.
13. Общие понятия хозяйственной организации. Организационно-правовые формы организаций.
14. Цели и задачи управления хозяйственной организацией. Организация управления производством.
15. Конкуренция и выживаемость производственно - хозяйственных организаций. Специфика российских промышленных организаций.
16. Закон синергии.
17. Закон информированности – упорядоченности.
18. Закон самосохранения.
19. Закон единства анализа.
20. Закон развития.
21. Законы композиции и пропорциональности.
22. Влияние отношений, выражаемых общепринятыми законами организации на общественную организацию.
23. Специфические законы социальной организации.
24. Объективные организационные связи и специфические законы социальной организации. Взаимосвязь законов организации.
25. Типизация организаций по размерам и формам собственности.
26. Структура управления организацией: элементы организационной структуры, горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления, принципы формирования организационных структур.
27. Линейная, линейно-штабная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная, матричная и проектная структура. Их достоинства и недостатки.
28. Координация в организациях. Необходимость координации. Виды взаимозависимостей подразделений организации. Характер координационной деятельности.
29. Информационный обмен как условие координации. Индивидуальная координация. Групповая координация.
30. Организационные коммуникации. Значение коммуникаций. Функции коммуникативности в организации.
31. Направление коммуникаций. Элементы и модели коммуникации. Организационные факторы, влияющие на коммуникации.
32. Деятельность аппарата управления.
33. Жизненный цикл организации. Этапы жизненного цикла организации. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла.
34. Назначение, виды и содержание организационных проектов. Цели, задачи и этапы проектирования организаций. Задание и исходные данные на проектирование.

35. Предпроектное обследование: предварительное и детальное. Работа с персоналом при изменении организационной системы. Организационная политика и развитие.

36. Понятие «организационной культуры» и «корпоративной культуры»: общее и особенное. Составляющие организационной культуры, их взаимосвязь и взаимодействия с элементами общей культуры.

37. Характеристики проявления организационной культуры в социуме. Организационная культура в аппарате управления. Критерии организационной культурности управленческой деятельности.

38. Влияние организационной культуры на качество и эффективного научно - технического прогресса.

39. Организационное поведение как система. Модели организационного поведения. Особенности моделей поведения. Оценка эффективности модели организационного поведения.

40. Организация как открытая система, как социальная система. Взаимодействие организации с другими системами. Закономерность перемен и парадигма развития организации.

41. Принципы устойчивости организации во внешней среде. Самоорганизация как принцип устойчивого развития. Метафорический подход к изучению организаций.

42. Теории поведения индивида. Задачи личности и ее предназначение в рамках социальной и природной систем. Природа поведения личности. Эзотерическая модель реализации личности в социальной системе.

43. Иерархия интересов личности. Ресурсное состояние личности. Принципы развития индивида. Модель саморазвития личности. Личность и труд.

44. Особенности поведения личности в организации. Вовлеченность в деятельность и приверженность организации.

45. Базовые теории мотивации. Мотивация и стимулирование, как виды воздействия на деятельность людей - основные различия.

46. Особенности мотивации и стимулирования в России. Основные принципы разработки мотивационных систем.

47. Модель мотивации индивидов. Сущность стимулирования и принципы разработки систем стимулирования.

48. Материалистическая модель стимулирования.

49. Характеристики индивида, определяющие выбор системы воздействия на деятельности работника. Оценка результата деятельности индивида в различных системах координат.

50. Основная цель коммуникаций. Модель коммуникационного процесса. Нисходящие коммуникации. Восходящие коммуникации.

51. Электронные коммуникации. Неформальное общение. Качество коммуникаций и эффективность управления. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

52. Ресурсное состояние личности и эффективность коммуникаций. Принципы создания системы эффективных коммуникаций.

53. Сущность и строение группы. Специфические характеристики групп. Формальные и неформальные группы.

54. Роль лидера в группе. Процесс формирования и развития группы. Модель взаимодействия в группе.

55. Оценка эффективности группы. Признаки эффективной группы. Модель процесса управления группой.

56. Команда как высшая ступень развития группы. Признаки команды. Модель принятия решения в команде. Самоуправляемые команды. Симптомы дегенерации команды.

57. Сущность власти. Источники получения власти. Отличие власти от влияния.

58. Принципы формирования власти. Основные правила приобретения влияния. Принципы эффективной реализации власти. Барьеры эффективной реализации власти.

59. Сущность и роль делегирования в повышении эффективности системы управления организацией. Предназначение лидера и его сущность как элемента социальной системы.

60. Образование, этика, ценности лидера. Характеристики лидера. Особенности деятельности лидера в организации.

61. Процесс и роль менеджмента в организации. Менеджмент и качество рабочей жизни.

62. Сущность конфликтов в организации. Стили разрешения конфликтов. Конфликт целей. Взаимосвязь цели организации и целевых установок работников.

63. Стресс как результат дисфункционального конфликта. Последствия стресса.

64. Роль руководителя в создании взаимовыгодного сотрудничества. Модель системы взаимовыгодного сотрудничества. Этапы реализации модели.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Список имеющихся в библиотеке университета изданий основной учебной литературы по дисциплине

| № п/п | Библиографическое описание издания | Примечание (кол-во экз.) |
|-------|--|----------------------------|
| 1 | Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 381 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56258 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 2 | Борисова, В.В. Теория организации: Учебник [Электронный ресурс] : учебник / В.В. Борисова, В.Г. Ларионов, Э.Б. Мазурин. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 308 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70582 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 3 | Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс] : учебник. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: | ЭБС «Лань» |

| |
|---|
| http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70550 — Загл. с экрана. |
|---|

Список имеющихся в библиотеке университета изданий дополнительной учебной литературы по дисциплине

| № п/п | Библиографическое описание издания | Примечание (кол-во экз.) |
|-------------------------------|--|----------------------------|
| 1 | Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56308 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 2 | Глумаков, В. Н. Организационное поведение : учебник для вузов / В. Н. Глумаков. - М. : Вузовский учебник, 2011. - 352 с. | 1 |
| 3 | Козлов, В. В. Организационное поведение : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. - М. : КНОРУС, 2013. - 232 с. | 1 |
| 4 | Мильнер, Б. З. Теория организации: учебник для вузов /Б. З. Мильнер.-М.: ИНФРА-М, 2009. - 864 с. | 30 |
| 5 | Оксинойд, К. Э. Организационное поведение : учебник / К. Э. Оксинойд. - М. : КНОРУС, 2013. - 472 с. | 1 |
| 6 | Сахнюк, Т.И. Теория организации: учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — Ставрополь : СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2013. — 100 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61153 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 7 | Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70551 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 8 | Симоненко, И. Л. Теория организации : учебное пособие / И. Л. Симоненко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 270 с. - | 7 |
| Периодические научные издания | | |
| 1 | Управление персоналом | |

Программно-информационные материалы

1. Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации.
2. Справочная информационная система «Консультант Плюс».
3. Электронные ресурсы научной библиотеки университета.
4. Электронные каталоги и библиотеки Интернета:
 - Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>
 - Кадры .Ру - все про управление персоналом и кадровое делопроизводство <http://www.kadry.ru/>
 - Портал о кадровом менеджменте <http://www.hrm.ru/>
 - Кадровое дело. Практический журнал по работе с кадрами <http://www.kdelo.ru/>
 - Сообщество менеджеров по персоналу <http://www.hr-ua.com/>
 - Корпоративная культура <http://www.c-culture.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные аудитории, аудитории для проведения практических занятий, оснащенные средствами для мультимедийных презентаций, цифровой аудио- и видео-фиксации и воспроизведения информации, компьютерной техникой с лицензированным программным обеспечением, пакетами правовых и других прикладных программ по тематике дисциплины, доступом к сети «Интернет».

**Аннотация дисциплины «Организационное поведение»
Направление подготовки 38.04.01 Экономика
Образовательная программа
«Электронный бизнес и электронные государственные услуги»**

Цель дисциплины: изучение индивидуальных представлений, ценностей, поступков людей при работе в различных организациях и формирование компетенций в сфере управления персоналом организации.

Освоение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций

| № п/п | Содержание компетенций, формируемых полностью или частично данной дисциплиной |
|-------|--|
| 1. | Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1) |
| 2. | Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные (ОПК-2) |
| 3. | Способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3) |
| 4. | Способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11) |

Трудоемкость дисциплины по видам занятий

| Вид занятий | Форма обучения | |
|---|----------------------|---------|
| | очная | заочная |
| | программа подготовки | |
| | полная | полная |
| 1. Аудиторные занятия, всего, часов | 28 | 14 |
| в том числе: | | |
| 1.1. Лекции | 8 | 4 |
| 1.2. Лабораторные работы | - | - |
| 1.3. Практические (семинарские) занятия | 20 | 10 |
| 2. Самостоятельная работа, часов | 80 | 94 |
| Всего часов (стр. 1 + стр. 2) | 108 | 108 |
| Общая трудоемкость, зачетных единиц | 3 | 3 |

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Перечень изучаемых тем (основных):

1. Организационные системы. Социальная организация как сложная система.
2. Законы организации.
3. Типы организаций и организационных структур.
4. Организационная культура.
5. Модели организационного поведения.
6. Управление коммуникациями.
7. Групповое поведение.
8. Власть и влияние. Теория лидерства.

Приложение № 2 к программе дисциплины
«Организационное поведение»

Список имеющихся в библиотеке университета изданий основной учебной
литературы по дисциплине

по состоянию на 04 марта 2016 г.

| № п/п | Библиографическое описание издания | Примечание (кол-во экз.) |
|-------|--|--------------------------|
| 1 | Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 381 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56258 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 2 | Борисова, В.В. Теория организации: Учебник [Электронный ресурс] : учебник / В.В. Борисова, В.Г. Ларионов, Э.Б. Мазурин. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 308 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70582 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 3 | Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс] : учебник. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70550 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |

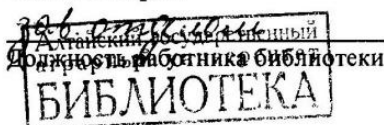
Список имеющихся в библиотеке университета изданий дополнительной
учебной литературы по дисциплине

| № п/п | Библиографическое описание издания | Примечание (кол-во экз.) |
|-------|---|--------------------------|
| 1 | Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56308 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 2 | Глумаков, В. Н. Организационное поведение : учебник для вузов / В. Н. Глумаков. - М. : Вузовский учебник, 2011. - 352 с. | 1 |
| 3 | Козлов, В. В. Организационное поведение : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. - М. : КНОРУС, 2013. - 232 с. | 1 |
| 4 | Мильнер, Б. З. Теория организации: учебник для вузов /Б. З. Мильнер.-М.: ИНФРА-М, 2009. - 864 с. | 30 |
| 5 | Оксинойд, К. Э. Организационное поведение : учебник / К. Э. Оксинойд. - М. : КНОРУС, 2013. - 472 с. | 1 |
| 6 | Сахнюк, Т.И. Теория организации: учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — Ставрополь : СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2013. — 100 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61153 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 7 | Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70551 — Загл. с экрана. | ЭБС «Лань» |
| 8 | Симоненко, И. Л. Теория организации : учебное пособие / И. Л. Симоненко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 270 с. - | 7 |

Составители:

доцент, к. э. н.

Список верен



Подпись

Ю.Н. Назаркина

И.О. Фамилия