

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 30.09.2026 09:39:26
 Уникальный программный ключ:
 0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



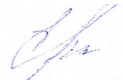
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.Б	Теория организации и организационное поведение

Код направления подготовки	38.04.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческим капиталом
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук		Базавлущкая Лилия Михайловна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	28.08.2019	
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	13.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	19
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	20
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	27
7. Перечень образовательных технологий	29
8. Описание материально-технической базы	30

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к базовой части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень образования магистр).

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 час.

1.3 Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин образовательной программы бакалавриата или специалитета.

1.4 Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Логистика», «Проектирование бизнеса», «Теория и практика разработки и принятия управленческих решений», «Управление человеческими ресурсами», «Управление проектами».

1.5 Цель изучения дисциплины:

подготовка выпускников к организационно-управленческой, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня

1.6 Задачи дисциплины:

1) познакомить с особенностями формирования организационной и управленческой структуры организаций;

2) выработать практические навыки по разработке проектов, направленных на развитие организации (предприятия);

3) выработать практические навыки по реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия);

4) изучить принципы мотивирования персонала организации, направленного на достижение оперативных целей;

5) изучить методы мотивирования и стимулирования персонала организации, направленного на достижение стратегических целей

6) выработать практические навыки по сбору, обработке и анализу информации для принятия управленческих решений;

7) выработать практические навыки работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы;

8) выработать практические навыки распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы;

9) выработать практические навыки диагностики управленческих проблем

10) выработать практические навыки применения основных положений теории организации и организационного поведения

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в форме требований к знаниям, умениям, владениям способами деятельности и навыками их применения в практической деятельности (компетенциям):

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП)	Конкретизированные цели освоения дисциплины		
		знать	уметь	владеть
1	ОК-2 готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	3.1 основные положения теории организации и организационного поведения;	У.1 применять в своей деятельности основные положения теории организации и организационного поведения;	В.1 основными научными инструментами теории организации и организационного поведения.
2	ОПК-2 готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	3.2 основные теории управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры;	У.2 эффективно применять полученные знания для управления персоналом и целенаправленного формирования организационной культуры;	В.2 основными инструментами, предлагаемыми теорией организации и организационного поведения, и применять их для эффективного управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры.

3	ПК-7 способен представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	3.3 методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессы организационно-экономического развития сложных социальных систем;	У.3 - анализировать проблемы предприятий и их комплексов с точки зрения организационных отношений;	В.3 навыками диагностики управленческих проблем, позволяющими предложить наиболее эффективное решение проблем .
---	--	---	--	---

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	4	8	87	99
Первый период контроля				
<i>Теория организации и ее место в системе управления</i>	2	4	42	48
Основные понятия теории организации	2		6	8
Организации как результат организационного процесса		2	6	8
Законы регламентирующие жизнедеятельность организации		2	6	8
Элементы и процессы организационной деятельности			6	6
Принципы действия развития деловых организаций			6	6
Факторы влияющие на формирование организационной структуры предприятия			6	6
Проектирование организационных систем			6	6
<i>Организационное поведение</i>	2	4	45	51
Теоретические основы организационного поведения	2		6	8
Управление поведением индивида в организации		2	6	8
Управление поведением групп в организации		2	6	8
Международные аспекты организационного поведения			6	6
Лидерство, власть и влияние в социальной организации			6	6
Коммуникативное поведение личности в организации			6	6
Основы развития деловой карьеры в организации			6	6
Влияние социальной среды на формирование поведения личности в организационных структурах предприятия			3	3
Итого по видам учебной работы	4	8	87	99
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Экзамен				9
Итого за Первый период контроля				108

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе управления	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОК-2 (З.1, У.1, В.1) ПК-8 (З.3, В.3)	
1.1. Основные понятия теории организации Понятие, сущность теории организации как науки об основных закономерностях жизнедеятельности организации. Основная задача теории организации. Организация как объект теории организации. Предмет теории организации. Методы теории организации: исторический, содержательный, структурный, коммуникационный, прогнозный, комплексный. Место теории организации в системе научных знаний: социология, как основа самостоятельного развития теории организации; взаимосвязь науки об организации с психологией, социальной психологией, антропологией, экономической теорией, юриспруденцией. Роль современных информационных систем в становлении и развитии теории организации. Учебно-методическая литература: 2, 5	2
2. Организационное поведение	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-2 (З.2, У.2, В.2) ПК-8 (У.3)	
2.1. Теоретические основы организационного поведения Феномен поведенческих дисциплин и их роль в управлении организацией. Исторические основы современной науки «организационное поведение». Практическое значение основных положений теорий и концепций личности. Функции социальной роли личности в коллективе. Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 5	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе управления	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОК-2 (З.1, У.1, В.1) ПК-8 (З.3, В.3)	

1.1. Организации как результат организационного процесса Практическое занятие: Семинар Тема: Теория организации и организационное поведение: предмет и место в системе научных знаний. Историческая ретроспектива. Цель занятия - Закрепление у студентов знаний о предмете теории организации, и основных концепциях в рамках данной теории. Вопросы для обсуждения: - Систематизация информации и ее представления по поводу определения объекта и предмета, методов «Теории организации и организационного поведения»; - выявление и обоснование основных отличительных черт и особенностей, присущих «Теории организации и организационного поведения», как самостоятельной дисциплины. Групповое обсуждение практического задания. Определите, в чем разница между положениями школ «научного менеджмента», «классической школы», «школы человеческих отношений», «новой школы управления» о природе и логики развития организации по следующим пунктам: - мотивация действий персонала - методы реализации новой идеи - использование ресурсов - формы и методы привлечения и (приобретения) необходимых ресурсов - отношение к организационной структуре Учебно-методическая литература: 2, 3	2
1.2. Законы регламентирующие жизнедеятельность организации Практическое занятие:Семинар Цель занятия: закрепление у студентов знаний об организации как системе, законах и принципах организации, жизненном цикле организации. Темы для обсуждения: подготовить конспекты по каждой из предложенных тем. -Организация как система и как процесс. -Законы и принципы организации. -Жизненный цикл организации. Вопросы для группового обсуждения: - понятия, сущности и цели организации; - основных черт (характеристик) организационной деятельности; - взаимосвязи организации и окружающей ее среды; - принципов построения организации; - основные бизнес-процессы современной организации; - основные этапы жизненного цикла организации. - основные и частные законы регламентирующие жизнедеятельность организационных систем. В рамках практического занятия выполнить следующее задание: Задание №1 - изучите основные характеристики (общие свойства) организации; - ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; - представьте и обоснуйте выявленные Вами основные черты данной компании. Задание №2 - ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; - на примере данной компании проанализируйте взаимосвязь между бизнес-процессами в организации, действующей в условиях рыночной экономики; - как изменилась бы взаимосвязь бизнес-процессов, если бы компания работала в условиях планового хозяйства. Учебно-методическая литература: 1, 3, 5	2
2. Организационное поведение	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-2 (З.2, У.2, В.2) ПК-8 (У.3)	

2.1. Управление поведением индивида в организации Практическое занятие. Семинар Тема: Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение. Цель семинарского занятия: Закрепление у студентов знаний об основных теориях организационного поведения, а также об важнейших концепциях мотивации и группового поведения. Вид занятия - Групповое обсуждение. Вопросы для обсуждения - предпосылок зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления; - необходимости изучать и прогнозировать поведение людей в организации; - роли мотивации и стимулирования труда в современных условиях; - понятий «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждение». - механизма мотивации; - причин изменения поведения человека в группе; - признаки эффективной команды. - разницы между формальной и неформальной группами. Групповое решение практических заданий Задание 1. Сформулируйте современные проблемы в области управления персоналом, как вы их видите. Как наука о поведении людей в организации помогает решать эти проблемы? Как бы вы лично предложили решить данные проблемы? Задание №2 Найдите в истории, политике, литературе или собственной практике примеры успешной и неуспешной мотивации личности. Проанализируйте ошибки. Учебно-методическая литература: 1, 3	2
2.2. Управление поведением групп в организации Практическое занятие. Семинар Цель семинарского занятия: Закрепление у студентов знаний об основных теориях организационного поведения, а также об важнейших концепциях мотивации и группового поведения. Вид занятия - Групповое обсуждение. Вопросы для обсуждения: 1. Концепция группы в организационном поведении. 2. Групповая эффективность 3. Особенности управления командами. Выполнить практическое задание: Сформулируйте современные проблемы в области управления персоналом, как вы их видите. Как наука о поведении людей в организации помогает решать эти проблемы? Как бы вы лично предложили решить данные проблемы? Задание 4. Найдите в истории, политике, литературе или собственной практике примеры успешной и неуспешной мотивации личности. Проанализируйте ошибки. Учебно-методическая литература: 1, 3, 5	2

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе управления	42
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОК-2 (З.1, У.1, В.1) ПК-8 (З.3, В.3)	

1.1. Основные понятия теории организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно подготовиться к практичекому занятию. По каждой предложенной теме подготовить развернутый конспект. К каждому конспекту составить по 5 вопросов для обсуждения на практических занятиях Темы, для самостоятельного освоения - Место теории организации в системе научных знаний; - Взаимосвязь науки об организации и организационном поведении с психологией, социальной психологией, антропологией, экономической теорией, юриспруденцией. - Роль современных информационных систем в развитии теории организации и организационного поведения. Самостоятельно выполнить следующие задания: Задание1. - изучите основные характеристики (общие свойства) организации; - ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; - представьте и обоснуйте выявленные Вами основные черты данной компании. Задание2. - ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; - на примере данной компании проанализируйте взаимосвязь между бизнес-процессами в организации, действующей в условиях рыночной экономики; - как изменилась бы взаимосвязь бизнес-процессов, если бы компания работала в условиях планового хозяйства. Учебно-методическая литература: 2, 5	6
--	----------

1.2. Организации как результат организационного процесса Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполните практическое задание. Ответы должны быть полными с обоснованием вашего выбора. Задание. Сидоров Андрей был мастером в сборочном цехе фирмы «Алмаз» по сборке ПК. За последние несколько недель он окончательно удостоверился, что узел И-42 можно производить более эффективно, если внести некоторые изменения в технологию сборки. Сидоров А. представил свое предложение главному инженеру фирмы "Алмаз", но главный инженер после недолгого рассмотрения отверг идею Сидорова — главным образом потому, посчитал Сидоров А., что сам не додумался до нее первым. Сидоров часто размышлял о своем деле. И возможность производить узел И-42 с меньшими затратами представлялась ему удобным случаем для обзаведения собственным предприятием. Начальник отдела снабжения фирмы "Алмаз" заверил Сидорова, что будет покупать И-42 по цене на 10—15% ниже себестоимости И-42, которая в настоящее время составляет А руб. за штуку. Сидоров экспериментировал дома с новой технологией, которая основывалась на применении при сборке нового типа зажима. Опыты оказались обнадеживающими, позволив Сидорову сделать прикидки для крупномасштабного производства. Сидоров смог установить следующее: 1. Слесарь может изготавливать зажимы нового типа по цене Б руб. за штуку. Для каждого рабочего нужен 1 зажим. Нормативный срок эксплуатации зажимов и другого оборудования 5 лет. 2. Рабочих-сборщиков можно нанять свободно для работы как на полный, так и неполный день при ставке зарплаты В руб. в час, причем нужно добавить 20% премиальных. Сидоров посчитал, что в среднем (включая перерывы) рабочий за час сможет собирать, проверять и упаковывать Г штук И-42. 3. Комплектующие детали для И-42 в будущем году будут стоить Д руб. в расчете на 1 ед. Стоимость их доставки добавит к этой сумме еще примерно 4.5 руб. на ед. продукции. 4. Подходящее для размещения сборочного цеха помещение есть. Плата за аренду составит в месяц Е руб. Аренда возможна минимум на 12 месяцев. 5. Столы для сборки, стулья и другое необходимое оборудование будет стоить Ж руб. на одного рабочего уборщика. 6. Сидоров А. как главный менеджер будет иметь оклад в сумме 3 руб. Служащего на должность офис-менеджера и по совместительству бухгалтера можно нанять за И руб. в месяц. 7. Фирма "Алмаз" будет покупать от 400000 до 525000 шт. И-42 в год. Наиболее вероятна цифра 400000 шт. на ближайшие 12 месяцев. Сидоров может рассчитывать на цену на К руб. за штуку. Сидоров показал свои наброски знакомому — сотруднику планово-экономического отдела другой фирмы. Знакомый сказал, что все расчеты представляются обоснованными, но посоветовал Сидорову включить в них еще около Л руб. как оборотные средства. Знакомый также посоветовал закупить достаточно зажимов и другого оборудования для максимально возможного заказа (525000 шт. в год) при работе в одну смену (2000 человеко-часов в год на одного рабочего). Сидоров счел замечания полезными. Задания 1. Выбрать организационно-правовую форму предприятия. 2. Какая сумма капитала должна быть у Андрея для начала своего бизнеса (инвестиционные затраты)? 3. Какие прямые (переменные) расходы ожидает Сидоров на ед. продукции? 4. Рассчитать постоянные расходы в месяц и в год. 5. Рассчитать полные текущие затраты новой фирмы за год при объеме производства 400000 штук, 450000 штук, 525000 штук? 6. Какова средняя себестоимость одного узла И-42 при каждом из возможных объемов производства? 7. Рассчитать доход, прибыль от реализации и чистую прибыль при каждом из возможных объемов производства. 8. Как Вы считаете, следует Сидорову уходить из фирмы "Алмаз" и основывать собственное предприятие "Андрей"? 9. Результаты расчетов представить в табличном варианте. Учебно-методическая литература: 1, 3	6
--	----------

1.3. Законы регламентирующие жизнедеятельность организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполнить практические задания Задание 1. Изучить следующие темы: 1. Инновации в организации 2. Организационные изменения. 3. Типичные причины сопротивления организационным изменениям. По каждой теме подготовить развернутые конспекты. К каждому конспекту составить по 10 тестовых вопросов. Задание 2. Вы являетесь менеджером крупной фирмы по производству одежды. Один из ваших продуктов за более чем столетнюю историю существования компании продан в количестве, превышающем миллиард штук. Ваша торговая марка - одна из наиболее широко признанных в мире. Годовой объем продаж фирмы приближается к трем миллиардам долларов. В настоящее время Ваша компания стремительно расширяет ассортимент производимой продукции и сферу своей деятельности. Номенклатура производимой продукции в настоящее время насчитывает более 2000 изделий различных стилей, расцветок и тканей. Сеть операций компании охватила весь мир. Вопросы: 1. Какова должна быть организационная структура компании? 2. Какие проблемы могут существовать в данной организации? 3. Какие основные закон, регламентирующие деятельность данной организации, необходимо соблюдать для дальнейшего процветания. 4. Что можно сделать для усовершенствования данной организации. Готовую работу сдать в установленные сроки Учебно-методическая литература: 1, 4, 5	6
1.4. Элементы и процессы организационной деятельности Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполнить домашнее задание по теме "Элементы и процессы организационной деятельности". 1 Составьте структурно-логическую схему (схемы) из понятий, рассмотренных по теме «Организация как система» (возможно включение в схему терминов и понятий из других разделов, тем). Работа выполняется письменно, индивидуально каждым студентом и сдается на проверку преподавателю. 2 Составьте и охарактеризуйте организационную структуру управления конкретного предприятия. Работа выполняется индивидуально. Структура должна содержать не менее 20 управленческих звеньев и не менее 4 уровней управления 3 Подготовьте тестовые задания (5 тестов с тремя возможными вариантами ответа) по теме самостоятельной работы Готовую работу сдать в срок указанный преподавателем Учебно-методическая литература: 1, 4	6
1.5. Принципы действия развития деловых организаций Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполнить следующие задания Задание 1. подготовиться к практическому занятию. Подготовить развернутые конспекты по данным темам: -Статика и динамика организационных систем. -Принцип рационализации Задание 2. Провести сравнительный анализ принципов действия статической и динамической организации. Подготовить отчет о проведении данного анализа (можно в виде таблицы). Задание 3. Проанализируйте данную тему и напишите выводы. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой. Готовые работы сдать в установленные преподавателем сроки Учебно-методическая литература: 1, 4	6

1.6. Факторы влияющие на формирование организационной структуры предприятия Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполните практические задания. Задание 1. Представьте себе организацию, которую Вы хорошо знаете, и попытайтесь понять, что именно могло бы случиться, если бы объем выполняемых этой организацией работ увеличился бы в четыре раза. Ответьте на вопросы: 1. Справилась бы эта организация с таким объемом работы? 2. Какого типа структура подошла бы этой организации, если бы она была в четыре раза больше? Задание 2. Самостоятельно освоить следующие темы. По данным темам составить краткие конспекты. К каждому конспекту составить по 5 вопросов затрагивающих суть каждой проблемы. -Основные факторы внешней среды, их влияние на условия и результаты деятельности компании. - Факторы среды прямого и косвенного воздействия. - Жизненный цикл организации. -Стратегическое планирование и организационное проектирование - Методы анализа внешней и внутренней среды организации: цепочка ценностей, SWOT - анализ, SPACE - анализ, PEST - анализ и др. Готовые работы сдать в установленные преподавателем сроки. Учебно-методическая литература: 1, 4	6
--	----------

1.7. Проектирование организационных систем Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполните практическое задание. Ответы должны быть полными с обоснованием вашего выбора. Задание №1 Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса. Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания. В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф. Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством. За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор. «Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка». Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию. Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен. Вопросы к заданию 1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником? 2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу? 3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных? 4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой? 5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника? 6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе? 7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)? Готовую работу сдать в назначенный преподавателем срок. Учебно-методическая литература: 1, 4, 5	6
2. Организационное поведение Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-2 (3.2, У.2, В.2) ПК-8 (У.3)	45

2.1. Теоретические основы организационного поведения Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельная работа. Готовую работу сдать в установленные преподавателем сроки. Задание 1.Самостоятельно подготовиться к практическому занятию по следующим темам: - Исторические основы современной науки «организационное поведение». - Практическое значение основных положений теорий и концепций личности. - Модель формирования и развития группы. Задание 2. По каждому вопросу подготовить мини доклад на 2-3 минуты - Причины объединения людей в группы. - Формальные и неформальные группы. Задание 3. Найдите в истории, политике, литературе или собственной практике примеры успешной и неуспешной мотивации личности. Проанализируйте ошибки. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	6
2.2. Управление поведением индивида в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельная работа. Готовую работу сдать в установленные преподавателем сроки. Задание 1.Самостоятельно подготовиться к практическому занятию по следующим темам: 1. Теории поведения человека в организации. 2. Мотивация и результативность. По каждой теме составьте развернутый конспект. К конспекту необходимо сформулировать 3 вопроса для обсуждения на практических занятиях. Задание 2. По каждому вопросу подготовить мини доклад на 2-3 минуты. Вопросы: - предпосылок зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления; - необходимости изучать и прогнозировать поведение людей в организации; - роли мотивации и стимулирования труда в современных условиях; - понятий «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждение». - механизма мотивации; - причин изменения поведения человека в группе; - признаки эффективной команды. - разницы между формальной и неформальной группами. Задание 3. Выполнить практическое задание: Сформулируйте современные проблемы в области управления персоналом, как вы их видите. Как наука о поведении людей в организации помогает решать эти проблемы? Как бы вы лично предложили решить данные проблемы? Задание 4. Найдите в истории, политике, литературе или собственной практике примеры успешной и неуспешной мотивации личности. Проанализируйте ошибки. Учебно-методическая литература: 1, 3	6

2.3. Управление поведением групп в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельная работа. Готовую работу сдать в установленные преподавателем сроки. Задание 1. Самостоятельно изучить следующие темы: 1. Концепция группы в организационном поведении. 2. Групповая эффективность 3. Особенности управления командами.. По каждой теме составьте развернутый конспект. К конспекту необходимо сформулировать 3 вопроса для обсуждения на практических занятиях. Задание 2. По каждому вопросу подготовить мини доклад на 2-3 минуты. Вопросы: - признаки эффективной команды. - различия между формальной и неформальной группами. Задание 3. Выполнить практическое задание: Сформулируйте современные проблемы в области управления персоналом, как вы их видите. Как наука о поведении людей в организации помогает решать эти проблемы? Как бы вы лично предложили решить данные проблемы? Задание 4. Найдите в истории, политике, литературе или собственной практике примеры успешной и неуспешной мотивации личности. Проанализируйте ошибки. Учебно-методическая литература: 1, 4	6
--	----------

2.4. Международные аспекты организационного поведения Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно изучите и составьте конспект по следующим темам: 1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру. 2. Модели межкультурных различий 3. Адаптация организаций в межкультурной среде. К готовому конспекту сформулировать по 5 тестовых вопросов. Задание 2. Самостоятельно выполните следующее задание: по предложенным ниже характеристикам определите тип руководителя, специалиста. На какой участок его лучше направить? Вариант А: обладает большим опытом работы и практическими знаниями; хорошо ориентируется в вопросах бизнеса; разбирается в различных технических вопросах, легко ориентируется в технической документации; хорошо знает парк имеющегося на предприятии оборудования; хорошо знаком с организацией и планированием производства. Вариант Б: имеет представление об учете и отчетности на своем участке работы, знает, откуда можно получить необходимую справку; знает основные вопросы финансирования и кредитования; имеет необходимые экономические знания; имеет представление о проблемах и возможностях автоматизированной обработки информации; не умеет реально оценивать возможные последствия различных нормативных актов и управленческих решений, не может просчитывать их на несколько шагов вперед. Вариант В: в целом справляется с планированием работы; не решителен, иногда не может своевременно принять необходимые решения; обладает хорошими навыками решения типовых производственных задач на своем участке работы. достаточно разумно действует при производственном сбое; не умеет использовать возможности стимулирования деятельности подчиненных. Задание 3. Самостоятельно решите следующую задачу: Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину. Постановка задачи Как вы себя поведете? 1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело. 2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет. 3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место. 4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку. Готовую работу сдать в назначенный преподавателем срок. Учебно-методическая литература: 1, 3	6
---	----------

2.5. Лидерство, власть и влияние в социальной организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно подготовиться к практическому занятию. Задание 1. Подготовить развернутые конспекты на следующие темы: 1. Лидерство в организации. 2. Стили руководства. 3. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях. К каждому конспекту подготовить по 5 тестовых вопросов. Задание 2. По каждому вопросу подготовить развернутые ответы: 1. Что такое организация? Какое место в ней занимают менеджеры? 2. Опишите достоинства и недостатки теорий лидерства, основанных на личностных качествах. 3. Охарактеризуйте поведенческие теории лидерства. Каково их практическое применение? 4. Опишите теории лидерства, основанные на ситуационном подходе к лидерству. 5. Дайте характеристик Учебно-методическая литература: 1, 2, 5	6
2.6. Коммуникативное поведение личности в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельная работа Задание 1. Самостоятельно подготовиться к выступлению с докладом по одной из предложенных тем: 1. Процесс коммуникации 2. Виды и классификация коммуникаций в организации 3. Невербальные коммуникации 4. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. 5. Коммуникационные сети. К докладу сформулировать 5 тестовых вопросов. Задание 2. К практическому занятию подготовить примеры деловых ситуаций, в которых важное значение придается невербальным сигналам. Иметь обоснование уместности использования невербальной коммуникации в деловой ситуации. Готовую работу предоставить преподавателю в установленные сроки. Учебно-методическая литература: 1, 3	6

2.7. Основы развития деловой карьеры в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполнить следующие задания: Задание 1. Подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации по следующим вопросам: • как правильно формулировать личные цели; • как правильно формулировать профессиональные цели; • как избежать «конфликта целей». Задание 2. Разработайте план достижения ваших целей: • Напишите или скорректируйте описание вашей деятельности • Выпишите основные цели деятельности и определите основные позиции их достижения. • Выпишите наиболее важные задания, которые помогут вам выполнить основные позиции по достижению цели. • Просчитайте свое исполнительское и творческое время. • Запаситесь временем на случай непредвиденных неудач. Задание 3. Подготовьте обоснованный ответ. Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет. Как Вы поступите? Задание 4. Подготовьте обоснованный ответ. Кроме законов и методов будущему руководителю нужно знать приемы управления. Приемы используются во всем, в том числе в одежде. Вот, к примеру, какие рекомендации к одежде руководителя даны в одном из западных справочников: «У мужчин одежда может быть любого цвета, но должен преобладать черный как намек на то, что вы готовы участвовать в похоронах любого предложения. Рисунок предпочтительнее в клеточку, галстук успокаивающих тонов. Одежда для женщин может быть двух видов - отвлекающая и неприступная. В первом случае это платья ярких цветов с большим декольте спереди, сзади и с боков, ткань просвечивающаяся, а белье кружевное и в минимальном количестве. При отвлекающей одежде посетитель забывает, зачем он пришел. Во втором случае рекомендуется строгий костюм, никаких декольте, мини цвета преобладают суровые, вызывающие у посетителя неосознанное желание немедленно уйти». Какие требования к одежде сотрудников вы возьмете за основу в своей фирме? Готовую работу необходимо сдать в установленные преподавателем сроки. Учебно-методическая литература: 2, 5	6
2.8. Влияние социальной среды на формирование поведения личности в организационных структурах предприятия Задание для самостоятельного выполнения студентом: Самостоятельно выполнить практическое задание: №1 Используя модели национального подхода в организационной культуре, сформулируйте 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организации. Например, в случае с «мотивацией» вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы. Задание 2. Самостоятельно подготовиться к семинару на тему: "Организационная культура и этические ценности" Составить конспект соблюдая предложенную последовательность: - значения символов, церемоний, одежды и других аспектов культуры (а также ценностей, лежащих в их основе); - преимуществ и недостатков существования нескольких субкультур в организации; - что такое социальный капитал организации; - различия бюрократической или клановой культур. К конспекту сформулировать 5 тестовых вопросов и два вопроса для обсуждения на семинаре. Готовую работу сдать в назначенный преподавателем срок. Учебно-методическая литература: 1, 3	3

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Басенко В.П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент»)/ Басенко В.П., Дианова В.А.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 65 с	http://www.iprbookshop.ru/78043.html .— ЭБС «IPRbooks»
2	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 с	http://www.iprbookshop.ru/47701.html .— ЭБС «IPRbooks»
Дополнительная литература		
3	Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Московский городской педагогический университет, 2012.— 124 с.	http://www.iprbookshop.ru/26631.html .— ЭБС «IPRbooks»
4	Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Яськов Е.Ф.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 271 с	http://www.iprbookshop.ru/8588.html .— ЭБС «IPRbooks»
5	Базавлуцкая Л.М. Теория организации: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.М. Базавлуцкая. – Челябинск.-. «СМИК», - 2015 – 48с. ISBN 978-001-303-566-6	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС							
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль						Промежуточная аттестация
	Доклад/сообщение	Кейс-задачи	Конспект по теме	Конспект урока	Опрос	Тест	Зачет/Экзамен
ОК-2							
З.1						+	+
У.1			+				+
В.1		+					+
ОПК-2							
З.2					+		+
У.2	+						+
В.2		+					+
ПК-8							
З.3					+		+
У.3				+			+
В.3		+					+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теория организации и ее место в системе управления":

1. Кейс-задачи

Задание №1 Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса. Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания. В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф. Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством. За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор. «Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию. Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен. Вопросы к заданию

1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?
2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?
7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?

Количество баллов: 5

2. Конспект по теме

1. Место теории организации в системе научных знаний;
2. Взаимосвязь науки об организации и организационном поведении с психологией, социальной психологией, антропологией, экономической теорией, юриспруденцией.
- 3 Роль современных информационных систем в развитии теории организации и организационного поведения.
4. Основные факторы внешней среды, их влияние на условия и результаты деятельности компании.
5. Факторы прямого и косвенного воздействия.
6. Факторы среды прямого и косвенного воздействия.
7. Жизненный цикл организации.
8. Стратегическое планирование и организационное проектирование

Количество баллов: 5

3. Опрос

1. Что изучает теория организации?
2. Какое место занимает теория организации в системе научных знаний?
3. Какая связь между организацией и обществом?
4. Может ли существовать организация без общества и общество без организаций?
5. Можно ли формализовать описание организации?
6. Какие подразделения входят в управляемую и управляющую части деловой организации?
7. Какое место занимает система управления в обеспечении жизнедеятельности организации?
8. Задачи системы управления.
9. Назовите известные Вам принципы, побуждающие персонал к производительному труду.
10. Что такое иерархия?
11. Особенности жестких иерархических структур управления.
12. Достоинства и недостатки линейных структур управления
13. Каковы Особенности матричной структуры управления
14. В чем преимущества органических структур управления?

Количество баллов: 5

4. Тест

1. Объект теории организации — это:
 - а) регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали;
 - б) способность к саморегулированию, к соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды в интересах собственного жизнеобеспечения;
 - в) существенные связи и отношения, обуславливающие процессы самоорганизации и упорядочения в подсистемах общества.
2. Основоположник школы научного управления:
 - а) М. Вебер;
 - б) Х. Файоль;
 - в) Ф.В. Тейлор.
3. Предмет теории организации — это:
 - а) общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления;
 - б) законы организации и субъективные законы для организации;
 - в) условия для благоприятного действия законов, предвидения и прогнозирования развития организационных процессов.
4. Категории теории организации условно можно разделить на следующие группы (укажите 3 правильных ответа):
 - а) общенаучные;
 - б) общие для большинства социальных наук;
 - в) специфические;
 - г) преимущественно отражающие организационные процессы и явления, происходящие в социальных и социально-экономических системах;
 - д) раскрывающие процессы организации и самоорганизации социальных систем;
 - е) раскрывающие технологию организаторской деятельности и управления.
5. Теория организации как научная и учебная дисциплина выполняет ряд функций (укажите 4 правильных ответа):
 - а) планирование;
 - б) познавательная;
 - в) методологическая;
 - г) мотивация;
 - д) координирование;
 - е) рационально-организующая;
 - ж) прогностическая.
6. Основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации (укажите 5 правильных ответов):
 - а) чувство принадлежности;
 - б) защита;
 - в) социальный контроль;
 - г) симпатия;
 - д) общие задачи;
 - е) взаимопомощь;
 - ж) общение.
7. Основатель административной школы управления:
 - а) Х. Файоль;
 - б) Ф.В. Тейлор;
 - в) М. Вебер.
8. Второй закон А. Богданова называется:
 - а) закон организованности - дезорганизованности;
 - б) закон расхождения;
 - в) закон синергии.
9. По мнению А. Богданова, предметом организационной науки являются:
 - а) общие организационные принципы и законы;
 - б) частные организационные принципы и законы;
 - в) специфические организационные принципы и законы.
10. Метод теории организации — это:
 - а) набор теоретико-познавательных и логических принципов и категорий, а также научного инструментария для исследования системы организационных отношений;
 - б) регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали;
 - в) общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления.
11. Задача — это:
 - а) конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе;
 - б) предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
 - в) направление деятельности организации.

Количество баллов: 9

Типовые задания к разделу "Организационное поведение":

1. Доклад/сообщение

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям
2. Ролевое поведение в организации
3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды
5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики
6. Методики измерения психологических характеристик личности
7. «Большая пятерка» личностных характеристик
8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)
9. «Локус контроля» (Дж. Роттер)
10. Конформность и конформизм
11. «Эмоциональный интеллект»
12. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис)
13. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit)
14. Теория соответствия личности работе
15. Психическое состояние: определение и виды
16. «Самоэффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман)
17. Психологическое благополучие
18. Выгорание (job burnout)
19. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия
20. Понятие «восприятия» (perception). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации
21. Организационный климат
22. Воспринимаемая организационная поддержка (perceived organizational support)
23. Доверие в организации
24. Идентификация с организацией
25. Организационная справедливость, ее виды
26. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability): взаимодействие с установками и поведением сотрудников
27. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения
28. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу
29. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (extrinsic / intrinsic work values)
30. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (В. Магун)
31. Определение и компоненты «установки» (attitude)
32. Удовлетворенность работой.
33. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника
34. Определение и атрибуты социальной группы
35. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль
36. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности
37. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность
38. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах

Количество баллов: 10

2. Кейс-задачи

Задание.

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров — молоденькая девушка с приятной внешностью — объявляет о временном непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции). Второй кассир, женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

Вопросы к заданию

1. Кто разжег конфликт?
2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?
3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?
4. Как оценить правильность действий каждого из работников?
5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

Количество баллов: 5

3. Конспект урока

1. Стили руководства.
2. Критерии оценки ситуации «подчиненные - руководители».
3. Мотивация и результативность.
4. Три подхода к объяснению поведения человека в организации.
5. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход.
6. Школа гуманистической психологии.
7. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.
8. Типы взаимодействия человека с организацией.
9. Типология адаптации человека в организации: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм.
10. Корпоративная культура и этические ценности
11. Нормы отношений и нормы поведения.
12. Коммуникационные стили.

Количество баллов: 5

4. Опрос

1. Исторические аспекты становления и развития науки организационное поведение
2. Организационное поведение как социальная наука
3. Менеджер в организационном поведении
4. Роль бихевиоризма в становлении науки организационное поведение
5. Управление индивидуальными различиями работников
6. Психологические методики изучения индивида в Организационном поведении
7. Научение и познание в организационном поведении
8. Модификация поведения в организационном поведении
9. Социально-ориентированные подходы к стимулированию индивидов и групп в организации
10. Отрицательное стимулирование и его влияние на поведение индивидов в организации
11. Управление неформальными группами в организации
12. Рабочие и управленческие группы в организационном поведении
13. Методы управления коммуникациями в международных корпорациях
14. Особенности коммуникаций в международной среде
15. Управленческая деятельность в инокультурной среде
16. Особенности национальных культур в среде бизнеса и менеджмента (концепции и анализ культур)
17. Методики и эффективность подготовки к культурной адаптации
18. Поведение индивидов и групп в различных культурных средах
19. Особенности управления многонациональным коллективом

Количество баллов: 5

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Организация как система
2. Внутренняя и внешняя среда организации
3. Типология организаций
4. Организация как процесс
5. Структура и функции организации
6. Система управления организацией
7. основополагающие законы организации
8. Законы организации второго уровня
9. Интеграционные процессы в организации
10. Изменения в организации: необходимость, типы, стадии.
11. Управление нововведениями в организации
12. Взаимодействие теории организации с другими науками
13. Основные типы самоорганизующихся систем
14. Основные принципы развития социальных организаций
15. Принципы построения и анализ организационной структуры
16. Методология проектирования организационных систем
17. Системный, интеграционный и ситуационный подходы в теории организации
18. Предмет, метод и функции теории организации
19. Организация как система управленческих процессов
20. Система законов функционирования организации
21. Принципы рационализации организаторской деятельности
22. Принципы рационализации организаторской деятельности
23. Поведение индивида в организации, его особенности.
24. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
25. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
26. Взаимодействия личности и организации.
27. Теории поведения человека в организации.
28. Процесс формирования и развития личности
29. Мотивация: содержание и популярные теории.
30. Самоорганизация индивида.
31. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие.
32. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
33. Управление межгрупповыми конфликтами
34. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
35. Лидерство в организации
36. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
37. Классификация организационных культур.
38. Социализация индивида в организации.
39. Формирование и управление репутацией организации
40. Перспективы развития деловой карьеры в России.

Типовые практические задания:

1. Вы являетесь менеджером крупной фирмы по производству одежды. Один из ваших продуктов за более чем столетнюю историю существования компании продан в количестве, превышающем миллиард штук. Ваша торговая марка - одна из наиболее широко признанных в мире. Годовой объем продаж фирмы приближается к трем миллиардам долларов. В настоящее время Ваша компания стремительно расширяет ассортимент производимой продукции и сферу своей деятельности. Номенклатура производимой продукции в настоящее время насчитывает более 2000 изделий различных стилей, расцветок и тканей. Сеть операций компании охватила весь мир. Какова должна быть организационная структура компании?

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы

"Хорошо"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	- неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

4. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя.

Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

5. Конспект по теме

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то теме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Этапы выполнения конспекта:

1. определить цель составления конспекта;
2. записать название текста или его части;
3. записать выходные данные текста (автор, место и год издания);
4. выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;
5. выделить основные положения текста;
6. выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;
7. последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;
8. включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);
9. использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, шрифт разного начертания, ручки разного цвета);
10. соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница).

6. Кейс-задачи

Кейс – это описание конкретной ситуации, отражающей какую-либо практическую проблему, анализ и поиск решения которой позволяет развивать у обучающихся самостоятельность мышления, способность выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также аргументировано отстаивать собственную позицию.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. Сначала необходимо прочитать всю имеющуюся информацию, чтобы составить целостное представление о ситуации; не следует сразу анализировать эту информацию, желательно лишь выделить в ней данные, показавшиеся важными.
2. Требуется охарактеризовать ситуацию, определить ее сущность и отметить второстепенные элементы, а также сформулировать основную проблему и проблемы, ей подчиненные. Важно оценить все факты, касающиеся основной проблемы (не все факты, изложенные в ситуации, могут быть прямо связаны с ней), и попытаться установить взаимосвязь между приведенными данными.
3. Следует сформулировать критерий для проверки правильности предложенного решения, попытаться найти альтернативные способы решения, если такие существуют, и определить вариант, наиболее удовлетворяющий выбранному критерию.
4. В заключении необходимо разработать перечень практических мероприятий по реализации предложенного решения.
5. Для презентации решения кейса необходимо визуализировать решение (в виде электронной презентации, изображения на доске и пр.), а также оформить письменный отчет по кейсу.

7. Конспект урока

Конспект урока – это полный и подробный план предстоящего урока, который отражает его содержание и включает развернутое описание его хода.

Содержание урока зависит от множества факторов: предмета, возрастной группы учащихся, вида урока и т.д. Однако основные принципы составления конспекта урока являются общими.

Основные требования к составлению конспекта урока:

- методы, цели, задачи урока должны соответствовать возрасту учащихся и теме занятия;
- цели и задачи должны быть достижимы и четко сформулированы;
- наличие мотивации к изучению темы;
- ход урока должен способствовать выполнению поставленных задач и достижению целей.

Схема плана-конспекта урока

1. Тема урока. Информативное и лаконичное определение того, чему посвящено занятие.
2. Цели урока. Цели указывают на то, зачем проводится занятие и что оно даст учащимся.
3. Планируемые задачи. В данном разделе указывается минимальный набор знаний и умений, который учащиеся должны приобрести по окончании занятия.
4. Вид и форма урока. Указывается к какому виду относится урок (ознакомление, закрепление, контрольная и др.) и в какой форме он проходит (лекция, игра, беседа и т.д.)
5. Ход урока. Этот раздел является самым объемным и трудоемким. Он включает в себя подпункты, которые соответствуют этапам урока (приветствие, опрос, проверка домашнего задания и т.д.). Все они должны быть озаглавлены, а также учитель должен указать количество отведенного времени для каждого элемента. В конспекте описываются задачи, содержание, деятельность обучающихся на каждом этапе урока.
6. Методическое обеспечение урока. В этом пункте учитель указывает все, что будет использоваться в ходе урока (учебники, раздаточный материал, карты, инструменты, технические средства и т.д.).

Схема плана-конспекта урока может быть дополнена другими элементами.

8. Доклад/сообщение

Доклад – развернутое устное (возможен письменный вариант) сообщение по определенной теме, сделанное публично, в котором обобщается информация из одного или нескольких источников, представляется и обосновывается отношение к описываемой теме.

Основные этапы подготовки доклада:

1. четко сформулировать тему;
2. изучить и подобрать литературу, рекомендуемую по теме, выделив три источника библиографической информации:
 - первичные (статьи, диссертации, монографии и т. д.);
 - вторичные (библиография, реферативные журналы, сигнальная информация, планы, граф-схемы, предметные указатели и т. д.);
 - третичные (обзоры, компилятивные работы, справочные книги и т. д.);
3. написать план, который полностью согласуется с выбранной темой и логично раскрывает ее;
4. написать доклад, соблюдая следующие требования:
 - структура доклада должна включать краткое введение, обосновывающее актуальность проблемы; основной текст; заключение с краткими выводами по исследуемой проблеме; список использованной литературы;
 - в содержании доклада общие положения надо подкрепить и пояснить конкретными примерами; не пересказывать отдельные главы учебника или учебного пособия, а изложить собственные соображения по существу рассматриваемых вопросов, внести свои предложения;
5. оформить работу в соответствии с требованиями.

9. Тест

Тест это система стандартизированных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)
2. Кейс-технологии

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC
 - Интернет-браузер
 - Microsoft Windows Server 2016
 - Звуковой редактор Audacity