

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Теория организации и организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	Бакалавр

Москва
2022

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Общепрофессиональные компетенции		ОПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.4 владеет навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения в области управления персоналом с учетом их социальных последствий ОПК-3.2 осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом и методов принятия управленческих решений ОПК-3.4 оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки

результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	организацию как систему, законы и принципы организации, её характеристики и эффективность, типы и модели организационных структур; алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения.	определять задачи, исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; разрабатывать и реализовывать проекты; выбирать оптимальные способы решения задач; управлять бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками разработки и реализации проектов; навыками управления бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями
Код компетенции	ОПК-3		
	теоретические основы управления персоналом, методы принятия управленческих решений, основы документационного сопровождения управления персоналом, алгоритмы	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом, на знаниях методов принятия управленческих решений, обеспечивать документационное	навыками осуществления мероприятий, навыками оценивания организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, прогнозирования ответного поведение

	разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом; использовать систему мотивации и оценивать результативность организации; формировать групповое поведение в организации	других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.), направленных на реализацию стратегии управления персоналом; навыками использования системы мотивации и оценки результативности организации; навыками формирования группового поведения в организации
--	--	---	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является дисциплиной обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Методы принятия управленческих решений», «Рынок труда и демография», «Управление персоналом», «Документационное обеспечение управления персоналом».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные и общепрофессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	36
Занятия семинарского типа	54
Промежуточная аттестация: зачет, зачет с оценкой	0,25
Самостоятельная работа (СРС)	89,75

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с

указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1.Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятель ная работа
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебн ые заня тия	Прак тичес кие занят ия	Сем ина ры	Лаборатор ные работы	Иные занят ия	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	2		2				1,75
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	2		2				3
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	2		4				4
4.	Типы и основные модели организационных структур.	2		4				4
5.	Социальная организация, хозяйственные организации.	2		4				3
6.	Управление бизнес-процессами предприятия	2		2				6
7.	Организационная культура	2		2				6

8.	Инновационная деятельность организаций	2		2				4
9	Управление организационными изменениями	2		4				6
10	Предмет и задачи организационного поведения	2		2				2
11	Теория поведения человека в организации	2		2				4
12	Личность и организация	2		2				6
13	Коммуникативное поведение в организации	2		2				4
14	Мотивация и результативность организации	2		4				6
15	Формирование группового поведения в организации	2		4				6
16	Лидерство в организации	2		4				6
17	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	2		4				10
18	Организационное поведение в системе международного бизнеса	2		4				8
Итого		36		54				89,75
Промежуточная аттестация		0,25						

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	Объект и предмет теории организации. Основные методы теории организации: индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический,

		сравнительный и т.д. Исторический, комплексный, структурный и прогнозный подходы в теории организации. Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Цель и задачи изучения дисциплины. Содержание курса «Теория организации». Связь теории организации с другими науками. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Эволюция учений об организации. Этапы развития науки теории организации. Роль А.А.Богданова (Малиновского) в развитии теории организации. Тектология. Всеобщая организационная наука. Классическая теория организации. Организационные принципы А. Файоля. Бюрократическая организация (М.Вебер). Универсальная теория формирования организаций. Теория организационного потенциала (И.Ансофф). Элементы организационного потенциала. Соотношение стратегии организации и ее структуры. Основные тенденции в изменении организационных структур. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов.
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Характеристика организации. Основные принципы организации. Группы принципов цели, формы, содержания, взаимосвязи, взаимодействия. Свойства организации: общие, социальные, синергетические. Внутренняя среда организации. Структура организации. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Основные этапы жизненного цикла организации. Содержание организационных отношений. Основные типы организационных отношений. Теория систем – основа теории организации. Понятие «система». Основные свойства системы: эмерджентности, связности, самосохранения, организационной целостности. Техническая, биологическая и социальная подсистемы. Классификация систем: естественные, искусственные, открытые, закрытые и т.д.
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Понятие организационной структуры. Типы организационных структур. Основные модели организационных структур. Основные факторы эффективной организационной структуры.

		<p>Влияние размеров организации, технологии производства, окружающей среды на структуру организации. Линейная структура управления: преимущества и недостатки. Функциональная структура управления: преимущества и недостатки. Линейно-штабная и линейно-функциональная структуры управления. Пирамидная и матричная структура управления. Дивизиональные структуры управления, их сравнительная характеристика. Основные виды адаптивных организационных структур. Проектные структуры управления, их преимущества и недостатки. Сетевые организации. Сущность и эволюция сетевой формы. Основные характеристики сетевых организаций. Сферы применения.</p>
5.	Социальная организация, хозяйственные организации.	<p>Социальная система, ее особенности. Основные компоненты и уровни социальных систем. Понятие социальной организации. Роль организации в жизни современного общества. Базовые схемы организационных отношений: линейная, кольцевая, колесообразная и звездообразная. Особенности иерархической, штабной, матричной схем организационных отношений. Необходимость типологии организаций. Типология как научный метод исследования организаций. Основные задачи типологии организации. Основные классификационные признаки Классификация организаций по правовому статусу, по отраслевой принадлежности, самостоятельности принятия решений. Формальные и неформальные организации</p> <p>Понятие хозяйственной организации. Основная классификация хозяйственных организаций. Характеристика организаций с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество. Общество с полной ответственностью: его особенности. Единичные и групповые организационные формы компаний. Новые типы организаций.</p>
6.	Управление бизнес-процессами предприятия	<p>Процессный подход к управлению: сущность и основные понятия. Бизнес-процессы: понятие, сущность, классификация. Моделирование бизнес-процессов. Анализ и ключевые показатели бизнес-процессов. Реинжиниринг бизнес-процессов. Оптимизация бизнес-процессов</p>
7.	Организационная культура	<p>Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей, сложившейся</p>

		<p>в процессе развития общественных отношений.</p> <p>Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры. Субъективная организационная культура. Объективная организационная культура. Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации.</p> <p>Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.</p> <p>Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки</p>
8.	Инновационная деятельность организаций	<p>Понятие инноваций в организации. Теоретические основы сущности инноваций. Виды инноваций. Сущность инновационной деятельности. Характеристика инновационного процесса. Инновационная инфраструктура. Кластеризация инновационной деятельности. Инновационные стратегии поведения предприятия</p>
9	Управление организационными изменениями	<p>Изменения в организациях. Совершенствование действующих организаций. Основные направления работ по совершенствованию организаций. Методы совершенствования организаций. Методология консалтинга как основного метода совершенствования организаций. Существующая система управленческого консалтинга и ее недостатки. Новые методы совершенствования организаций.</p> <p>Существующие подходы и методы проектирования организаций (методы аналогий, типового проектирования, блочный, технологический, программно-целевой). Универсальный подход.</p>
10	Предмет и задачи организационного поведения	<p>Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.</p>
11	Теория поведения человека в организации	<p>Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.</p>
12	Личность и организация	<p>Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный</p>

		потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.
13	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность. Индивидуальные факторы. Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.
14	Мотивация и результативность организации	Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак-Клелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждения и их виды.
15	Формирование группового поведения в организации	Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. 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. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений.
16	Лидерство в организации	Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и

		руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.
17	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.
18	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Особенности организационного поведения в различных национальных культурах. Адаптация организаций в международной среде. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях. Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке. Этика международного бизнеса.

6.2.2. Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Основные направления развития теории организации.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Основные тенденции в изменении организационных структур. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов.
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	Внутренняя среда организации. Структура организации. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации.
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Типы организационных структур. Основные модели организационных структур. Основные факторы эффективной организационной структуры
5.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Социальная система, ее особенности. Роль организации в жизни современного общества. Основная классификация хозяйственных организаций. Единичные и групповые

		организационные формы компаний. Новые типы организаций.
6.	Управление бизнес-процессами предприятия	Процессный подход к управлению: сущность и основные понятия. Бизнес-процессы: понятие, сущность, классификация. Моделирование бизнес-процессов. Анализ и ключевые показатели бизнес-процессов. Реинжиниринг бизнес-процессов. Оптимизация бизнес-процессов
7.	Организационная культура	Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации. Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.
8.	Инновационная деятельность организаций	Сущность инновационной деятельности. Характеристика инновационного процесса. Инновационная инфраструктура. Кластеризация инновационной деятельности. Инновационные стратегии поведения предприятия
9	Управление организационными изменениями	Основные направления работ по совершенствованию организаций. Методы совершенствования организаций. Новые методы совершенствования организаций. Существующие подходы и методы проектирования организаций
10	Предмет и задачи организационного поведения	Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.
11	Теория поведения человека в организации	Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.
12	Личность и организация	Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.
13	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.
14	Мотивация и результативность организации	Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный

		(ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности.
15	Формирование группового поведения в организации	Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений.
16	Лидерство в организации	Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства.
17	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.
18	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Особенности организационного поведения в различных национальных культурах. Адаптация организаций в международной среде. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях. Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке. Этика международного бизнеса.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	Основные направления развития теории организации.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов.
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	Жизненный цикл организации.

4.	Типы и основные модели организационных структур.	Основные модели организационных структур. Основные факторы эффективной организационной структуры.
5.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Социальная система, ее особенности. Роль организации в жизни современного общества. Основная классификация хозяйственных организаций. Единичные и групповые организационные формы компаний. Новые типы организаций.
6.	Управление бизнес-процессами предприятия	Бизнес-процессы: понятие, сущность, классификация. Моделирование бизнес-процессов. Анализ и ключевые показатели бизнес-процессов. Реинжиниринг бизнес-процессов.
7.	Организационная культура	Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.
8.	Инновационная деятельность организаций	Характеристика инновационного процесса. Инновационная инфраструктура. Кластеризация инновационной деятельности. Инновационные стратегии поведения предприятия
9	Управление организационными изменениями	Основные направления работ по совершенствованию организаций. Методы совершенствования организаций. Новые методы совершенствования организаций
10	Предмет и задачи организационного поведения	Природа организации. Система организационного поведения.
11	Теория поведения человека в организации	Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.
12	Личность и организация	Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.
13	Коммуникативное поведение в организации	Виды и формы организационного общения. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.
14	Мотивация и результативность организации	Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация.
15	Формирование группового поведения в организации	Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика.

		Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы.
16	Лидерство в организации	Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства.
17	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.
18	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Особенности организационного поведения в различных национальных культурах. Адаптация организаций в международной среде. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях. Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке. Этика международного бизнеса.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	Опрос

2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Опрос, тестирование
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	Опрос, исследовательский проект
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Опрос, проблемно-аналитическое задание.
5.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект
6.	Управление бизнес-процессами предприятия	Опрос, проблемно-аналитическое задание
7.	Организационная культура	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект
8.	Инновационная деятельность организаций	Опрос, проблемно-аналитическое задание
9.	Управление организационными изменениями	Опрос, тестирование, исследовательский проект
10	Предмет и задачи организационного поведения	Опрос, исследовательский проект
11	Теория поведения человека в организации	Опрос, реферат, проблемно-аналитическое задание
12	Личность и организация	Опрос, проблемно-аналитическое, исследовательский проект
13	Коммуникативное поведение в организации	Опрос, проблемно-аналитическое
14	Мотивация и результативность организации	Опрос, проблемно-аналитическое, исследовательский проект
15	Формирование группового поведения в организации	Опрос, проблемно-аналитическое, тестирование
16	Лидерство в организации	Опрос, проблемно-аналитическое, исследовательский проект
17	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	Опрос, проблемно-аналитическое
18	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Опрос, проблемно-аналитическое, тестирование

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Теория организации и её место в системе знаний.
2. Предмет, объект, методы и функции теории организации.
3. Место теории организации в системе научных знаний
4. Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.
5. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
6. Возникновение и развитие классической теории организации
7. Административная теория организации и управления. Г. Файоль
8. Бюрократическая теория организации. Макс Вебер и др.
9. Системные подходы к изучению организаций
10. Особенности поведенческой теории организации
11. Современные школы теории организации.
12. Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.
13. Понятие организации, его сущность и содержание
14. Объект, предмет и метод теории организации
15. Типы и виды организаций, их классификации
16. Возникновение и развитие системных идей. Их применение к организациям
17. Особенности управления организацией как социальной системой
18. Люди в организации. Особенности их поведения и управления ими
19. Внутренняя и внешняя среда организации, жизненный цикл организации
20. Типы и основные модели организационных структур.
21. Дайте определение термину «организационная структура»
22. Какие виды оргструктур вы знаете?
23. Управление бизнес-процессами предприятия
24. Актуальность управления бизнес-процессами
25. Преимущества процессного управления
26. Условия применения процессного подхода
27. Этапы управления бизнес-процессами
28. Проблемы внедрения процессного управления
29. Организационная культура
30. Функции организационной культуры
31. Факторы, влияющие на организационную культуру по Эдгару Шейну: первичные и вторичные
32. Внешние и внутренние факторы организационной культуры
33. Нормы организационной культуры
34. Процессы внешней адаптации и внутренней организации
35. Методы поддержания организационной культуры
36. Влияние социальной культуры на поведение, принятое в обществе и на поступки человека
37. Инновационная деятельность организаций
38. Понятие и источники инноваций: Классификация инноваций.
39. Нововведения как объект инновационного управления
40. Характеристика результатов инновационной деятельности. Виды эффекта от

реализации инноваций.

41. Социальная организация, хозяйственные организации.
42. Назовите классификацию организаций по правовому статусу, по отраслевой принадлежности, самостоятельности принятия решений.
43. Какие организации называются формальными и неформальными
44. По каким признакам классифицируются организационные изменения?
45. Какие факторы оказали непосредственное влияние на появление и формирование организационного развития?
46. Назовите основные принципы процесса управления организационными изменениями.
47. Какова роль изменений в организации?
48. Что представляет собой наука «Организационное поведение»? Как она соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими дисциплинами?
49. Охарактеризуйте возрастание роли и значения человеческого фактора в современных условиях.
50. Что такое организация? Какое место в ней занимают менеджеры?
51. Какие основные задачи призвана решать организация?
52. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
53. Какие виды коммуникации Вы знаете?
54. Опишите структуру коммуникативного процесса.
55. Что такое «обратная связь»?
56. В чем состоит ее значение для эффективной коммуникации в организации?
57. Дайте рекомендации по ее использованию.
58. Каковы источники коммуникативных ошибок?
59. Какие приемы повышения эффективности коммуникаций вы знаете?

Проблемно-аналитические задания

Практическое задание 1

Подготовьте презентацию на тему «Социальная организация»

Практическое задание 2

Смоделируйте бизнес-процессы во вновь созданной организации с помощью программы Ramus с поддержкой методологии IDEF0

Практическое задание 3

1. На примере хорошо знакомой Вам организации опишите общую организационную культуру, характерную для всей организации в целом и субкультуру, формирующуюся в ее подразделениях.
2. Опишите процесс формирования организационной культуры на примере хорошо знакомой Вам организации.
3. Опишите процесс поддержания и изменения организационной культуры.
4. Сформулируйте кредо хорошо знакомой Вам организации.
5. В чем сущность модели У. Оучи, в которой он соединил преимущества японской и американской организационных культур.

Практическое задание 4

Кейс «Российский рынок инноваций в современных условиях»

Ответьте на поставленные к кейсу вопросы:

Без интеллектуального продукта, получаемого в результате инновационной деятельности невозможно создать конкурентоспособную продукцию, имеющую высокую степень наукоемкости и новизны. В настоящее время мировой рынок высоких технологий составляет примерно 2 трлн долл., из которых на долю США приходится 39 %, Японии — 30 %, Германии — 16 %. В мире на одного ученого приходится 10 менеджеров, которые отбирают перспективные научно-технические достижения, своевременно патентуют изобретения, занимаются продвижением наукоемких товаров на рынок. В нашей стране на 10 ученых приходится один менеджер. В результате при наличии на внешнем рынке до 10 % высокотехнологичных товаров организовать их продажу на внешнем рынке весьма сложно. В российской науке из 100 направлений исследований 17 опережают мировой уровень. По ним разрабатываются проекты с детальными бизнес-планами, которые предполагают выход на мировой рынок. Имеются еще 22 направления с возможностью через несколько лет выйти на мировой уровень конкурентоспособности. Однако из-за ограниченности бюджетных средств государственная поддержка российской науки распространяется только на 17 направлений. К ним относятся: биотехнологии на основе биоинженерии, разработка атомной и космической техники, биосовместимых фармацевтических препаратов, систем искусственного интеллекта и виртуальной реальности, рекомбинантных вакцин, сверхтвердых материалов, мембран, катализаторов, электронно-ионноплазменные технологии и др. 5 Резкое снижение объемов инвестиций в обновление основных фондов и слабо развитое государственное регулирование поддержки инновационной деятельности привело к спаду инновационной активности в стране в целом. При этом изменилась структура инвестиций: в структуре затрат на инновации ведущую роль стали играть собственные средства — 77 %, выросла доля иностранных инвестиций — до 10 %, при этом бюджетные ассигнования сократились до 3 %. Остальные финансовые ресурсы привлекались на условиях кредитования. Вместе с тем заметную роль в оживлении инновационной активности российских предприятий сыграли дезинтеграционные процессы, связанные с формированием малых организационных структур в сфере инновационного бизнеса, учитывая тот факт, что 90 % промышленной продукции выпускается предприятиями с достаточно высокой численностью работающих. Такие организации (в основном внедренческие) специализируются на выпуске небольших партий новой продукции по имеющимся патентам на изобретения, полезным моделям. Таким образом, по данным прогноза без коренного изменения отношения к инновационной сфере на всех уровнях принятия решений в ближайшее время существенный рост инновационной активности промышленных предприятий не ожидается.

Вопросы: 1. Почему Россия, несмотря на высокий научный и инновационный потенциал, уступает многим странам на рынке высоких технологий и инноваций?

2. Какие шаги могли бы предпринять российские промышленники и предприниматели для «завоевания» рынка инноваций?

3. Чем характеризуется современная ситуация на рынке высоких технологий и каковы приоритеты развития научно-технического прогресса?

4. Какие организационно-экономические нововведения способствуют росту инновационной активности и предпринимательства в стране?

Практическое задание 5

Подготовьте сообщение на тему : «Современные школы теории организации»

Практическое задание 6

Составить SWOT-анализ и матрицу выбранной организации, сделать выводы

Практическое задание 7

Для сравнения представить две организации с различными организационными структурами управления

1. Организация с функциональной структурой управления.
2. Организация с линейно-штабной структурой управления.

Учебное задание выполняется в составе рабочих групп и включает несколько задач:

На основании изученного материала по курсу «Теория организации» следует:

- Провести сравнительный анализ организационных структур управления.
- Определить, в чем заключается специфика каждого из них.
- Оценить преимущества и недостатки каждого из них

Подготовка и проведение диспут-игры

Диспут-игра по теме – Ценности организации.

Студентам предоставляется список ценностей организации. Левая колонка - классические ценности, правая - ценности нового типа:

- чинопочитание - участие в управлении
- иерархия - коллективизм
- ориентация на задачу - ориентация на потребности
- карьера - раскрытие личности
- централизация - творческая инициатива

Студенты делятся на две группы, каждая из которых защищает один из представленных групп ценностей. Каждая команда старается максимально полно аргументировать свою точку зрения, опровергая тезисы другой команды

Практическое задание 8

Ситуация «Внедрение организационных изменений и изменение имиджа комбината»

Есть во Пскове комбинат, производящий печенье, сухие завтраки и другую продукцию. Акционировавшись, он превратился в АО «Любятово» и в самом начале чековой приватизации был выставлен на чековый аукцион.

Основную часть пакета акций купил чековый инвестиционный фонд «Альфа-Капитал». Новым владельцам предприятие понравилось: недавно построено, с современным импортным оборудованием.

Однако позже начались проблемы. «Старая» администрация, не посоветовавшись с руководством Фонда, продала на денежном аукционе пакет акций своему партнеру – местному предприятию «Псковмаш», намереваясь позже этот пакет у него перекупить. К сожалению, денег к тому времени уже не было, и «Псковмаш» продал эти акции западной фирме, проявлявшей большой интерес к комбинату. Впрочем, в этом не было большой беды, но вопрос о руководстве комбината стоял очень остро, так как производство на тот момент было убыточным, процветало воровство на всех уровнях управления, а после обеда на комбинате уже не с кем было разговаривать – все пьяные. Именно поэтому работники Фонда начали скупать акции в городе, в основном у коллектива комбината. Они достаточно быстро купили контрольный пакет акций, который позволял решить проблему с руководством.

Итак, к декабрю текущего года у «Альфа-Капитал» было уже 55% акций комбината, и Фонд внедрил в руководство своего человека. Им стал 24-летний А. Молинский, работавший до этого в одном из западных банков. Он приехал на комбинат в роли заместителя генерального директора с широчайшими полномочиями.

Первое же появление г-на Молинского на комбинате ранним морозным утром принесло ему незабываемые впечатления: он увидел широкое народное гулянье по случаю дня рождения директора. Дальнейшие наблюдения за коллективом и особенно за

руководством комбината подтвердили каждодневную готовность к яркому и праздничному времяпровождению.

Финансово-хозяйственная деятельность АО «Любятово» являла собой достаточно знакомую картину: дебиторская задолженность – 1 млрд руб., кредит в местном банке для выплаты заработной платы – 500 млн руб., задолженность поставщикам – около 100 млн руб. В постоянно меняющихся ценах на сырье (главным образом на муку) администрация не ориентировалась, но странным образом предпочитала платить в 1,5 раза больше рыночной цены, объясняя этот «мощный маркетинговый прием» необходимостью поддерживать связи с постоянными поставщиками. Себестоимость продукции была высокой не только из-за высоких цен на муку, но и из-за того, что сырье покупалось в количествах, заведомо превышающих потребности производства.

В ходе аудиторской проверки были выявлены многочисленные злоупотребления. Продукция комбината была достаточно дефицитной, и распорядиться ею можно было весьма «рационально». Способы хищения оказались вполне традиционными: это и неучтенная продукция, и покупка сырья по завышенным ценам, и продажа готовой продукции по завышенной цене. Численность управленческого персонала превосходила потребности в ней. Заработная плата работников комбината была одной из самых высоких в городе. Отношение персонала к сложившейся ситуации было почти безразличным.

Прибыли комбината не было уже давно. Это можно объяснить как влиянием вышеизложенных факторов, так и тем фактом, что уже давно не проводились маркетинговые исследования, не было средств на рекламу своей продукции.

Вопросы и задания

1. На какой стадии своего развития находится данный комбинат?
2. Дайте характеристику существующей культуре комбината.
3. Как Вы можете охарактеризовать коллектив предприятия? Назовите критерии эффективного коллектива. Можно ли данный коллектив определить как эффективный?
4. Определите факторы, из которых складывается имидж данного предприятия. Каким видите существующий имидж комбината?
5. Какие организационные изменения следует руководству (в лице Молинского) провести на предприятии?
6. Какие организационные изменения было бы целесообразно внедрить на предприятии и почему?

Темы исследовательских проектов

1. Теория лидерских качеств.
2. Вхождение человека в организацию с позиции индивида.
3. Концепция лидерского поведения.
4. Влияние организации на процесс вхождения человека в организационную среду.
5. Система вознаграждений с точки зрения организационного поведения.
6. Человек и организация по теории Г. Форда.
7. Личность и организация
8. Ролевое проявление личности в конфликтной ситуации.
9. Дисциплина и ответственность личности перед организацией.
10. Национальное и интернациональное в поведении личности.
11. Процесс включения нового человека в организацию.
12. Мотивация и результативность организации
13. Содержательные теории трудовой мотивации (Маслоу, Мак-Клелланда, Герцберга, Альдерфера)
14. Процессуальные теории трудовой мотивации (теория ожидания Врума, модель

Портера-Лоулера, теория справедливости, теория атрибуции).

15. Мотивационные типы по Герчикуву, способы стимулирования предпочтительные для разных типов.

16. Лидерство в организации

17. Какую роль играют способности менеджера в управленческой деятельности?

18. Какие типы способностей Вы знаете?

19. Приведите примеры такого влияния с учетом качественных и количественных характеристик способностей.

20. Какие черты характера руководителя способствуют эффективному управлению?

21. Что такое власть?

22. Какие основания власти Вы знаете (по классификации Френча и Рейвена)? Приведите примеры.

23. Какие подходы к определению природы власти Вы знаете? Опишите каждый из них (власть как свойство личности, как межличностное отношение, как свойство социальной системы).

24. Этапы и фазы конфликта.

25. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний

26. Модели межкультурных различий

27. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека

28. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей

29. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде

30. Особенности формирования организационной культуры российских компаний

31. Адаптация организаций в межкультурной среде

Типовой тест

1. В фундаментальной науке «Теория организации» выделяются следующие направления:

- а) теория множеств;
- б) теория объектов;
- в) теория социальных организаций;
- г) теория процессов.

2. Объектом исследования науки «Теория организации» является:

- а) социально-экономические организации;
- б) организационный опыт;
- в) организационные отношения и процессы.

3. Многоуровневый характер имеет:

- а) предмет теории организации;
- б) объект теории организации;
- в) метод теории организации.

4. Исходным постулатом тектологии является утверждение, что:

- а) мир познаваем;
- б) организации способны к саморегулированию;
- в) законы организации универсальны для систем любого типа;
- г) основным законом является закон синергии.

5. Объект теории организации:

- а) носит материальный характер;
- б) охватывает нематериальную сферу деятельности человека;
- в) не носит материального характера;
- б) не охватывает нематериальную сферу деятельности человека.

6. основополагающими концептуальными положениями теории организации являются:

- а) законы и принципы;
- б) объект, предмет и метод;
- в) парадигма и методы исследования.

7. Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимают:

- а) теория управления;
- б) менеджмент;
- в) философия;
- г) общая теория систем;

8. Организационная наука рассматривает триединую организацию:

- а) персонала, производства, управления;
- б) планирования, контроля, мотивации;
- в) вещей, людей, идей;
- г) привлечения, переработки ресурсов, производства продукции.

9. К предмету теории организации не относятся:

- а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
- б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
- в) организация и самоорганизация социальных систем;
- г) принципы функционирования организационных систем.

10. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:

- а) Ф. Тейлором;
- б) А.А. Богдановым;
- в) А. Файолем;
- г) М. Вебером;
- д) Л. Берталини;
- е) Г. Саймоном.

11. Автором «бюрократической» модели организации является:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) М. Вебер;
- г) Г. Саймон;
- д) Д. Норт.

12. Автором теории административного поведения является:

- а) Х. Эмерсон;
- б) Г. Саймон;
- в) Д. Норт;
- г) Г. Минтцберг;
- д) П. Дракер.

13. Набор элементов, представляющих автономную область внутри системы, называется:

- а) подгруппой;
- б) подсистемой;
- в) подмножеством.

14. Характерными чертами организации являются:

- а) комплексность;
- б) горизонтальные связи;
- в) формализация;
- г) координация;
- д) соотношение централизации и децентрализации;

15. К основным системным свойствам организации относятся?

- а) самоорганизация;
- б) ингрессия;
- в) конъюгация;
- г) целостность;
- д) эмерджентность.

16. Какие виды систем не относятся к социальным:

- а) образовательные;
- б) физические;
- в) биологические;
- г) экономические;
- д) политические;
- е) правовые.

17. Основными компонентами социальных систем являются:

- а) человек;
- б) социальные группы;
- в) орудия и средства труда;
- г) духовные, нравственные ценности;
- д) процессы;
- е) явления;
- ж) гипотезы.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1)Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения,

оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение : учебник / Дорофеева Л.И.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Красовский Ю.Д.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71032.html>

3. Харитонович А.В. Теория организации : практикум / Харитонович А.В.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 135 с. — ISBN 978-5-9227-0744-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74352.html>

4. Яськов Е.Ф. Теория организации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Яськов Е.Ф.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — ISBN 978-5-238-01776-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71065.html>

8.2.Дополнительная учебная литература:

1. Басенко В.П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / Басенко В.П., Дианова В.А.. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/78043.html>

2. Войтина Ю.М. Теория организации : учебное пособие / Войтина Ю.М.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

3. Короткий С.В. Теория организации : учебное пособие / Короткий С.В.. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

8.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

4. Вестник Московской государственной академии делового администрирования <http://www.iprbookshop.ru/10314.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система

<https://professional.ru/info/about/> - информационный портал «Профессионалы.ru»

<https://gb.ru/> - Образовательная экосистема GEEKBRAINS

<http://www.consultant.ru/> - Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

<https://www.hr-director.ru> Журнал «Директор по персоналу» – практический журнал по управлению человеческими ресурсами

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекционных занятий, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра необходимо подготовить рефераты с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты

для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение различных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене (зачете) высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

Подробные методические указания для обучающихся см. в учебно-методическом пособии Дементьевой Ю.В., Павловой С.А. «Методические указания по освоению дисциплин для обучающихся по программам высшего образования», которое размещено в электронной информационно-образовательной среде вуза.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

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

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.