

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Викторович
Должность: директор филиала
Дата подписания: 04.05.2020 17:53:08
Учебно-научный институт
2559477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
УЧЕБНО-НАУЧНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра Менеджмента и экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
А.В. Агафонов
«29» мая 2020г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	38.03.02 «Менеджмент» <small>(код и наименование направления подготовки)</small>
Направленность (профиль) подготовки	«Производственный менеджмент» <small>(наименование профиля подготовки)</small>
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная, заочная

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор Владимиров Владимир Васильевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 10 от 16.05.2020).

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются:

- приобретение студентами профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирование умения и практических навыков в области эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом всестороннего анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации.

- повышение общей и психологической культуры.

Главными задачами изучения курса являются:

- формирование целостного представления о психологических особенностях человека как факторах успешности его деятельности,

- формирование организационной культуры;

- грамотно выстраивать межличностные отношения

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	<ul style="list-style-type: none"> имеет представление: теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом, область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации; личностные и социальнопсихологические основы организационного 	<ul style="list-style-type: none"> анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений при реализации концепции управления персоналом; определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения при реализации кадровой политики; анализировать 	<ul style="list-style-type: none"> навыками успешного решения разнообразных организационно - управленческих и социально-экономических задач; приемами формирования оптимальных систем мотивации и стимулирования труда персонала, способами регулирования групповой динамики, командообразования, отношений

	осуществлять диагностику организационной культуры	поведения при реализации концепции управления. персоналом; - закономерности и особенности поведения объектов и субъектов управления	факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности в процессе стратегического управления персоналом	лидерства и власти. организац и ии и взаимодействие с ней организации; - основные направления взаимодействия человека и организации.
--	---	--	---	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» реализуется в рамках вариативной части учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, умения и компетенции, сформированные при изучении дисциплины учебного плана «Экономическая теория», «Теория организации», Введение в менеджмент, Теория менеджмента, Дисциплина является основой для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом», «Корпоративное управление и социальная ответственность бизнеса», «Стратегический менеджмент».

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы – 108 часов, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
7	очная	16		16	76		Зачет
6	заочная	4		4	96		Зачет (4)

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Введение в организационное поведение.					ПК-1
1.1. Предмет и задачи организационного поведения	2		2	6	ПК-1
1.2. Теория поведения человека в организации	2		2	10	ПК-1
1.3. Личность и организация	2		2	10	ПК-1

2. Коммуникации в организации					
2.1. Коммуникативное поведение в организации	2		2	10	ПК-1
2.2. Мотивация и результативность организации	2		2	10	ПК-1
2.3. Формирование группового поведения в организации	2		2	10	ПК-1
3. Управление поведением в организации					
3.1. Лидерство в организации	2		2	10	ПК-1
3.2. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	2		2	10	ПК-1
Зачет				-	ПК-1
ИТОГО	16		16	76	

Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Введение в организационное поведение.					ПК-1
1.1. Предмет и задачи организационного поведения	0,5		0,5	12	ПК-1
1.2. Теория поведения человека в организации	0,5		0,5	12	ПК-1
1.3. Личность и организация	0,5		0,5	10	ПК-1
2. Коммуникации в организации					
2.1. Коммуникативное поведение в организации	0,5		0,5	12	ПК-1
2.2. Мотивация и результативность организации	0,5		0,5	12	ПК-1
2.3. Формирование группового поведения в организации	0,5		0,5	12	ПК-1
3. Управление поведением в организации					
3.1. Лидерство в организации	0,5		0,5	10	ПК-1

3.2. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	0,5		0,5	12	ПК-1
Зачет				-	ПК-1
ИТОГО	4		4	96	

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся: дискуссия, разбор конкретных ситуаций.

По дисциплине «Организационное поведение» доля занятий, проводимых в интерактивной форме, составляет 22,2 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Практическое занятие	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	2	Дискуссия	ПК-1
Практическое занятие	Взаимодействие личности и организации	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-1
Практическое занятие	Современные подходы и перспективы мотивации	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-1
Практическое занятие	Изменения и нововведения в организации	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-1
Практическое занятие	Власть и влияние в организации	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-1
Практическое занятие	Анализ, конструирование поведения организации и управление им	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-1

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 76 часа (очная форма обучения) и 96 часов (заочная форма обучения).

Тематика самостоятельной работы:

1. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения.
2. Три подхода к объяснению поведения человека в организации.
3. Подход, основанный на психоанализе.
4. Бихевиористский подход.
5. Школа гуманистической психологии.
6. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.
7. Функции социальной роли личности в коллективе.
8. Структура социальной роли личности.
9. Личностный потенциал персонала в современных условиях.
10. Требования социальной роли.
11. Коммуникации и их значение для функционирования организации.
12. Коммуникации как процесс и как система.
13. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения.
14. Вербальное и невербальное общение.
15. Формальная и неформальная коммуникация.
16. Вертикальная и горизонтальная коммуникация.
17. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность.
18. Индивидуальные факторы. Умение говорить.
19. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления

А) Темы для подготовки докладов

1. Содержание и типы организационной культуры.
2. Структурные элементы организационной культуры.
3. Понятие коммуникации. Модели и типы коммуникации.
4. Классификация управленческих решений.
5. Групповая динамика и ее составляющие.
6. Психологические теории поведения.
7. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
8. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.
9. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения.
10. Формирование группы и факторы ее эффективности.

11. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта.
12. Типы конфликтов и методы их разрешения.
13. Стили руководства.
14. Основные методы управления изменениями в организации.
15. Принципы формирования структур управления.

Б) Темы для подготовки рефератов

1. Правила эффективных коммуникаций: процесс и объект коммуникаций.
2. Оценка людей. Изучение человека как главного фактора успеха компании.
3. Принципы успешного планирования. Ошибки процесса планирования.
4. Новые эффективные стандарты управления компанией. Матрица компании.
5. Оценка окружения и стратегия фирмы. Конкурентные преимущества.
6. Организационный климат компании.
7. Управление изменениями в организации.
8. Бюрократическая организация: основные принципы, проблемы и перспективы развития.
9. Эффективная организация (теория Лайкерта).
10. Теория административного поведения.
11. Теория Гласиер.
12. Теория организационного потенциала.
13. Открытые и закрытые системы. Внешняя среда организации. Модели внешней среды. Показатели состояния среды. Внутренняя среда организации.
14. Организационная культура компании.
15. Структура организации. Формальные и неформальные организации, их преимущества и недостатки.
16. Организационные конфликты и их разрешение в организации.
17. Понятие и виды координации в организации. Координация и стили управления.
18. Организационные коммуникации. Модели коммуникации. Типы коммуникаций. Сети коммуникаций.
19. Межгрупповое поведение. Причины возникновения межгрупповых проблем. Модели поведения групп. Преодоление межгрупповых конфликтов.
20. Доверие и лояльность в организациях.
21. Влияние информационных технологий на организацию управления.
22. Права собственности и функции управления.
23. Тенденции организационных изменений. Направления перестройки организаций. Организационные проблемы конверсии.

24. Управление организационными изменениями.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
ПК-1	Пороговый уровень	<ul style="list-style-type: none"> • имеет представление: теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом, - область профессиональной деятельности — управление организационными процессами; - закономерности и особенности поведения объектов и субъектов управления уметь: - анализировать содержание процесса организационного поведения; - определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения при реализации кадровой политики; - анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности. владеть: - навыками успешного решения разнообразных организационно-управленческих и социально-экономических задач; 	зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет

	Продвинутый уровень	<ul style="list-style-type: none"> • имеет представление: теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом, - область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации; - личностные и социально-психологические основы организационного поведения; - закономерности и особенности поведения объектов и субъектов управления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных; - определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения при реализации кадровой политики; - анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности в процессе стратегического управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками успешного решения разнообразных организационно - управленческих и социально-экономических задач; 	зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет
--	---------------------	--	---------	----------------------------------

	<p>Высокий уровень</p>	<ul style="list-style-type: none"> • имеет представление: теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом, - область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации; - личностные и социальнопсихологические основы организационного поведения при реализации концепции управления персоналом; - закономерности и особенности поведения объектов и субъектов управления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений при реализации концепции управления персоналом; - определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения при реализации кадровой политики; - анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности в процессе стратегического управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками успешного решения разнообразных организационно - управленческих и социально-экономических задач; - приемами формирования оптимальных систем мотивации и стимулирования труда персонала, способами регулирования групповой динамики, командообразования, отношений лидерства и власти. 	<p>зачтено</p>	<p>Опрос, тест, инд. задание, зачет</p>
--	------------------------	---	----------------	---

А) Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля

Тема 1. Введение в учебный курс «Организационное поведение».

Раздел 1. Введение в организационное поведение.

1. Дайте понятие группы.
2. Какие виды групп вы знаете. Охарактеризуйте каждую группу.
3. Объясните свое понимание психологического климата и его роли в рабочей группе.

Раздел 2. Коммуникации в организациях

1. Что представляет собой коммуникация как явление и как процесс?
2. каковы основные элементы коммуникационного процесса? Приведите примеры каждого из них.
3. Дайте характеристику основных типов коммуникации.
4. От каких факторов зависит эффективность внутриорганизационных коммуникации?

Раздел 3. Управление поведением в организации

1. Что понимается под организационной культурой?
2. Перечислите структурные элементы организационной культуры. Охарактеризуйте их содержание.
3. Расскажите об уровнях организационной культуры.
4. Какие функции выполняет организационная культура по отношению к внешней и внутренней среде?
5. Дайте характеристику методов поддержания культуры организации.
6. Перечислите основные принципы управления процессом изменений.
7. В чем значение контроля за процессом изменений.
8. Назовите причины сопротивления изменениям в организация. Ответ обоснуйте.
9. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
10. Назовите иерархию человеческих потребностей по Маслоу.
11. К чему сводится основная причина критики теории Маслоу?
12. Какие группы потребностей выделил Альдерфер?
13. Раскройте сущность и содержание теории мотивации Мак-Клелланда.
14. Какова применимость теории Герцберга в практике управления?
15. В чем особенности теории мотивации Портера-Лоулера?

Б) Задания для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (тест)

Критерии оценки:

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;
- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

1. Прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей, акцентирующий внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях и т.д. называется:

- a. бихевиоризм;
- b. прагматизм;
- c. дуализм.

2. Подход, в рамках которого отрицается возможность выдвижения любых универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и внешней среды, технологии называется:

- a. процессный подход;
- b. ситуационный подход;
- c. системный подход.

3. Организацию, как функцию управления, характеризуют следующие утверждения (выберите два правильных ответа):

- a. представляет собой функцию, которая наиболее очевидно и непосредственно связана с систематической координацией многих задач и, соответственно, формальных взаимоотношений людей, их выполняющих;
- b. это процесс ориентации будущих решений и поведения на реализацию альтернатив, которые, по мнению руководства, являются благоприятным для достижения общей цели;
- c. это процесс создания структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей;
- d. это процесс сопряжения целей конкретного сотрудника с целями организации.

4. Имеется два основных аспекта организационного процесса. Выберите их из представленного перечня:

- a. построение организации (организационное проектирование);
- b. принятие управленческих решений;
- c. стратегическое планирование;
- d. организация взаимодействия и делегирования полномочий (взаимоотношения полномочий).

5. Организация как явление это:

- a. совокупность людей, разделяющих одинаковые взгляды, имеющих одинаковые

убеждения;

б. группа взаимодействующих людей, объединенных единой целью и распределением ролей;

с. люди, собранные для совместной деятельности.

6. Сущностным свойством организации является:

а. устойчивость;

б. гомеостаз;

с. целенаправленность;

д. целостность.

7. К основным свойствам организации относятся:

а. массовость, одновременность, взаимодополняемость;

б. порядок, самоорганизация, цель;

с. взаимозависимость, ориентированность, прямолинейность;

д. целостность, эмерджентность, гомеостаз.

8. Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся (найдите неправильный ответ):

а. наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы;

б. наличие хотя бы одного рынка сбыта;

в. наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;

с. наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

9. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, называется:

а. неформальная группа;

б. формальная организация;

с. группа специалистов;

д. альянс.

В) Вопросы для подготовки к зачету

1. Организационное поведение как наука (предмет, объект, задачи, методы, связь с другими науками).
2. История и современное состояние теории организационного поведения.
3. Сущность организационного поведения.
4. Основные концепции организационного поведения.

5. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
6. Теории поведения человека в организации (К.Юнг, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Макклеланд и другие).
7. Мотивы, стимулы, потребности, структура мотивации личности.
8. Понятие, черты и типология организаций.
9. Структура и элементы организаций.
10. Личность и организация.
11. Теория групп (понятие группы, структура, типология).
12. Понятие команды. Формирование команды.
13. Ключевые параметры группы, роли в группе.
14. Управление поведением работников в организации.
15. Управление группами в организации.
16. Понятие коммуникации. Структура общения.
17. Особенности вербального и невербального кодирования.
18. Этапы процесса передачи информации.
19. Коммуникативные барьеры и методы их предотвращения.
20. Управленческое общение в организациях. Формы и методы управленческого общения.
21. Власть и лидерство в организационном поведении.
22. Стили управления. Критерии оценки эффективного руководства.
23. Персональное развитие в организации.
24. Инновационные процессы как развитие организации. Управление нововведениями в организации.
25. Организационная культура (понятие, типология).
26. Анализ внешней среды организации.

27. Анализ внутренней среды организации.

28. Управление конфликтами в организации.

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

Основная литература

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

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>

Дополнительная литература

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594>

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>

Периодика

1. Российский журнал менеджмента // <https://rjm.spbu.ru/>
2. Экономика и менеджмент систем управления // <http://www.sbook.ru/emsu/>

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

Профессиональные базы данных:

1. Эксперты рынка труда www.lmexperts.ru
2. Российская ассоциация по связям с общественностью www.raso.ru
3. Ассоциация консультантов по подбору персонала www.apsc.ru
4. ВКК — Национальный союз кадровиков www.kadrovik.ru/
5. Ассоциация компаний розничной торговли www.acort.ru

Информационные справочные системы:

1. Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.garant.ru>

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс]: справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.consultant.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины рассматривается изучение законов возникновения и развития организаций, принципов их совершенствования на основе современных методов, способствующих повышению эффективности деятельности организаций, освоение исторического, системного и ситуационного как методологических подходов к решению важнейших организационно–управленческих проблем.

Важной формой работы студента является самостоятельное изучение литературы, перечень которой приведен в РПД. Студенты дополняют работу с литературой своим производственным опытом, текущей информацией и т.д.

Рекомендуется в процессе изучения дисциплины помнить о неразрывной взаимосвязи и единстве всех изучаемых тем.

11. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» - www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха
-<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S:	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от

программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103	150-249	24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcmmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2В1Е-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов,	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф;

<p>предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).</p>
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала</p>

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РПД)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
	Предмет и задачи организационного поведения	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Теория поведения человека в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Личность и организация	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Коммуникативное поведение в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Мотивация и результативность организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Формирование группового поведения в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Лидерство в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Организационное поведение	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Коммуникации в организациях	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Организационная культура	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Управление сопротивлением изменениям в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет
	Коммуникативное поведение в организации	ПК-1	Опрос, тест, инд. задание, зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Технология формирования компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции

ПК-1	Пороговый уровень	Лекция, самостоятельная работа, практические занятия	<ul style="list-style-type: none"> • Иметь представление: <ul style="list-style-type: none"> - об организации современного общества, истории развития организационных теорий, об основных направлениях их развития; <p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные теории организации; - основные типы организаций; - основные элементы и характеристики организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике системный подход при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> способностью собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и выработать элементы новой организационной культуры. 	<p>зачтено</p> <p>Опрос, тест, инд. задание, зачет</p>
------	-------------------	--	--	--

	Пролвинутый уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p> <ul style="list-style-type: none"> • имеет представление представление: <ul style="list-style-type: none"> - об организации современного общества, истории развития организационных теорий, об основных направлениях их развития; знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями; <ul style="list-style-type: none"> - современные теории организации; - основные типы организаций; - основные элементы и характеристики организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации; - основные направления взаимодействия человека и организации. уметь: <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - применять на практике системный подход и системный анализ при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа владеть: <ul style="list-style-type: none"> способностью собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры. 	зачено	Опрос, тест, инд. задание, зачет
--	---------------------	---	--------	----------------------------------

	Высокий уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • имеет представление: <ul style="list-style-type: none"> - о риск-менеджменте как о необходимом компоненте менеджмента организации; - о механизме управления рисками в организации. знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме; - теоретические аспекты риск-менеджмента; - методы управления рисками в организации; - структуру процесса управления рисками в организации; - методы оценки рисков уметь: <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - применять на практике системный подход и системный анализ при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа владеть: <ul style="list-style-type: none"> - способностью собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры. 	зачтено	<p>Опрос, тест, инд. задание, зачет</p>
--	-----------------	---	---	---------	---

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ

Тема (раздел)	Вопросы
<p>Введение в учебный курс «Организационное поведение».</p> <p>Основные понятия и место в системе наук</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение как научная дисциплина. 2. Предмет и функции научной дисциплины теории организации и организационное поведение. 3. Связь дисциплины «Организационное поведение» с другими науками.
<p>Организационный процесс и его результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие основные внутренние переменные организации следует учитывать руководству? 2. Что такое цели организации? 3. Какими бывают цели организации? 4. Почему задачи разрабатываются в соответствии с разделением труда в организации. 5. Какие факторы внешней среды влияют на современную организацию? 6. Каковы характеристики состояния внешней среды? 7. Почему руководству важно сознавать взаимосвязь внешней и внутренней среды организации?
<p>Эволюция взглядов на предмет Организационное поведение</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите причины возникновения управленческой мысли в древних цивилизациях. 2. В чем заключается вклад шумерских племен в развитие управленческих навыков? 3. В чем заключалось управленческое искусство древних египтян? 4. Каково значение свода законов царя Хаммурапи для регулирования общественных отношений? 5. Охарактеризуйте вклад древних греков в управление производственными процессами. 6. Какой вклад в развитие управления государством внесли представители Римской империи? 7. Охарактеризуйте особенности управленческой мысли в Древнем Китае. 8. Охарактеризуйте особенности управленческой мысли в Индии. 9. Перечислите основных представителей управленческой мысли Западной Европы в период раннего Средневековья, охарактеризуйте их вклад. 10. Перечислите основных представителей управленческой мысли Западной Европы в период классического Средневековья, охарактеризуйте их вклад. 11. В чем состоит значение промышленной революции для

	<p>развития управленческой мысли в Западной Европе в конце 18-19 вв?</p> <p>12. Назовите основные научные школы в управлении.</p> <p>13. Когда и как произошло формирование школы научного управления?</p> <p>14. Какие принципы управления, выведенные Тейлором, легли в основу его системы?</p> <p>15. Перечислите основные принципы управления по Файолю.</p> <p>16. Каковы основные выводы классической (административной) школы управления?</p> <p>17. В чем состоит разница между школой научного управления и классической школой управления?</p> <p>18. Какие выводы были сделаны Э. Мейо в результате своих знаменитых экспериментов в Хоторне?</p> <p>19. В чем заключаются основные положения школы «человеческих отношений»?</p> <p>20. Какова история происхождения школы количественных отношений?</p> <p>21. Что представляет собой управление с точки зрения системного подхода?</p> <p>22. Что представляет собой управление с точки зрения ситуационного подхода?</p>
Жизненный цикл организации	<p>1. Дайте понятие жизненного цикла организации.</p> <p>2. Перечислите основные параметры описания организации.</p> <p>3. Какие стадии жизненного цикла организации вы знаете?</p> <p>4. Охарактеризуйте стадии жизненного цикла организации.</p>
Организационное поведение	<p>1. Дайте понятие группы.</p> <p>2. Какие виды групп вы знаете. Охарактеризуйте каждую группу.</p> <p>3. Объясните свое понимание психологического климата и его роли в рабочей группе.</p>
Коммуникации в организациях	<p>1. Что представляет собой коммуникация как явление и как процесс?</p> <p>2. каковы основные элементы коммуникационного процесса? Приведите примеры каждого из них.</p> <p>3. Дайте характеристику основных типов коммуникации.</p> <p>4. От каких факторов зависит эффективность внутриорганизационных коммуникации?</p>
Организационная культура	<p>1. Что понимается под организационной культурой?</p> <p>2. Перечислите структурные элементы организационной культуры. Охарактеризуйте их содержание.</p> <p>3. Расскажите об уровнях организационной культуры.</p>

	<p>4. Какие функции выполняет организационная культура по отношению к внешней и внутренней среде?</p> <p>5. Дайте характеристику методов поддержания культуры организации.</p>
Управление сопротивлением изменениям в организации	<p>1. Перечислите основные принципы управления процессом изменений.</p> <p>2. В чем значение контроля за процессом изменений.</p> <p>3. Назовите причины сопротивления изменениям в организации. Ответ обоснуйте.</p> <p>4. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?</p> <p>5. Назовите иерархию человеческих потребностей по Маслоу.</p> <p>6. К чему сводится основная причина критики теории Маслоу?</p> <p>7. Какие группы потребностей выделил Альдерфер?</p> <p>8. Раскройте сущность и содержание теории мотивации Мак-Клелланда.</p> <p>9. Какова применимость теории Герцберга в практике управления?</p> <p>10. В чем особенности теории мотивации Портера-Лоулера?</p>

3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Тематика самостоятельной работы:

2. Начало формирования концепции научного управления.
3. Проблемы трудовых отношений в представлениях социологов.
4. Современный менеджмент как интеграция новых идей, взглядов и подходов к менеджменту.
5. Основные принципы управления процессом изменений.
6. Понятие социальной и хозяйственной организации.
7. Характеристика организационно-правовых форм коммерческих организаций.
8. Характеристика некоммерческих организаций.
9. Основные законы организации.
10. Частные законы организации.
11. Специфические законы организации.
12. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.
13. Группы и их классификация.
14. Разрешение конфликтов.
15. Стили поведения в конфликте.
16. Начало формирования концепции научного управления: работы Э. Уитни.

17. Начало формирования концепции научного управления: работы Ч. Бэббиджа.

18. Начало формирования концепции научного управления: работы Ф.У. Тейлора.

19. Вклад Ф.Б. Гилберта в теорию и практику управления.
20. Вклад Г. Форда в теорию и практику управления.
21. Вклад Г. Эмерсона в теорию и практику управления.
22. М. Вебер и его концепция бюрократических организаций.
23. Вклад А. Файоля в теорию и практику управления.
24. Э. Мэйо и теория человеческих отношений.
25. Вклад М.П. Фоллет в теорию и практику управления.
26. Формирование «школы науки управления».
27. Школа поведенческих наук (бихевиоризм).
28. Вклад К. Арджириса в науку о действии.
29. Вклад Р. Лайкерта в теорию и практику управления.

А) *Темы для подготовки докладов*

1. Понятие жизненного цикла организации.
2. Этапы деятельности организации. График жизненного цикла.
3. Содержание и типы организационной культуры.
4. Структурные элементы организационной культуры.
5. Понятие коммуникации. Модели и типы коммуникации.
6. Классификация управленческих решений.
7. Групповая динамика и ее составляющие.
8. Психологические теории поведения.
9. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
10. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.
11. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения.
12. Формирование группы и факторы ее эффективности.
13. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта.
14. Типы конфликтов и методы их разрешения.
15. Стили руководства.
16. Основные методы управления изменениями в организации.
17. Принципы формирования структур управления.

Б) *Темы для подготовки рефератов*

25. Роль и место теории организации в развитии управленческих наук и в управленческой практике.
26. Логика развития современных деловых организаций в контексте современных моделей теории организации.

27. Современная крупная деловая организация как избирательно открытая система.
28. Модели организации как естественная и искусственная системы в применении к реальной деловой организации.
29. Условия применения модели открытых и закрытых систем к реальному управлению деловой организацией.
30. Вариативность организационных структур в разных секторах крупной современной деловой организации.
31. Модели взаимоотношения организации с внешней средой и их применение в современной организации.
32. Архитектура системы бизнес-процессов на примере предприятия.
33. Правила эффективных коммуникаций: процесс и объект коммуникаций.
34. Оценка людей. Изучение человека как главного фактора успеха компании.
35. Принципы успешного планирования. Ошибки процесса планирования.
36. Новые эффективные стандарты управления компанией. Матрица компании.
37. Оценка окружения и стратегия фирмы. Конкурентные преимущества.
38. Школы стратегий. Стратегия как план (Минцберг).
39. Стратегия как позиционирование (Портер).
40. Стратегия и ключевые компетенции (Прахалад и Хамел).
41. Инструментарий стратегического менеджмента.
42. Формулировка стратегии компании. Анализ конкурентных преимуществ фирмы.
43. Стратегия и конкуренция. Модель Портера.
44. Стоимостная цепочка.
45. Уникальное стратегическое позиционирование компании.
46. Организационный климат компании.
47. Управление изменениями в организации.
48. Бюрократическая организация: основные принципы, проблемы и перспективы развития.
49. Эффективная организация (теория Лайкерта).
50. Теория административного поведения.
51. Теория Гласиер.
52. Теория организационного потенциала.
53. Открытые и закрытые системы. Внешняя среда организации. Модели внешней среды. Показатели состояния среды. Внутренняя среда организации.
54. Жизненный цикл организаций.
55. Организационная культура компании.

56. Структура организации. Формальные и неформальные организации, их преимущества и недостатки.
57. Департаментализация. Централизация и децентрализация.
58. Формирование горизонтальных связей.
59. Линейно-функциональные структуры.
60. Дивизиональные структуры.
61. Проектное управление. Проектные структуры. Матричные структуры.
62. Организационные конфликты и их разрешение в организации.
63. Понятие и виды координации в организации. Координация и стили управления.
64. Организационные коммуникации. Модели коммуникации. Типы коммуникаций. Сети коммуникаций.
65. Межгрупповое поведение. Причины возникновения межгрупповых проблем. Модели поведения групп. Преодоление межгрупповых конфликтов.
66. Доверие и лояльность в организациях.
67. Методы принятия решений в организациях. Модели принятия решений.
68. Влияние информационных технологий на организацию управления.
69. Права собственности и функции управления.
70. Тенденции организационных изменений. Направления перестройки организаций. Организационные проблемы конверсии.
71. Организация малых предприятий: преимущества и недостатки. Перспективы развития малого бизнеса в России.
72. Формы организации предприятий. Организационная обособленность предприятий.
73. Акционерные общества. Акционерная собственность, ее образование и организация.
74. Особенности управления акционерными обществами с государственным капиталом.
75. Взаимодействие государства и предприятий.
76. Корпорация. Корпоративное управление.
77. Условия создания и существования крупных организационных форм предприятий (холдинг, консорциум, конгломерат, картель, синдикат, трест).
78. Финансово-промышленные группы. Транснациональные корпорации (компании). Международные совместные предприятия.
79. Значение и задачи организационного проектирования. Основные методологические принципы.
80. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования структур.
81. Управление организационными изменениями.
82. Подготовка к реорганизации компании. Поддержка организационных изменений. Сбор информации и определение проблем.
83. Эффективность и производительность. Теория систем.

84. Анализ организационной эффективности. Критерии организационной эффективности.
85. Современные системы и модели оценки эффективности организаций.
86. Современные тенденции развития организации. Модификации организационных структур управления.
87. Интеграция. Глобализация. Модель организации стратегического управления. Направления изменений моделей управления.
88. Организационные рынки (модель внутренних рынков).
89. Основные свойства организаций будущего. Управление знаниями.
90. Сетевые организации.
91. Виртуальные организации.
92. Многомерные организации. Многомерная структура крупных организаций. Круговые корпорации.
93. Интеллектуальные организации. Самообучающиеся организации.

3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)

Рабочей программой и учебным планом не предусмотрено.

3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)

Критерии оценки:

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;
- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

Тема 2. Теория систем. Системный подход к определению сущности организации

1. Организация – это:

- а) состояние упорядоченности;
- б) процесс упорядочения элементов, формирования целого;
- в) механизм функционирования;
- г) совокупность лиц, действующих совместно ради достижения цели;
- д) состояние неопределенности;
- е) рациональное сочетание процессов живого труда с материальными элементами производства в пространстве и во времени.

2. Какое из перечисленных высказываний верно?

- А) организация представляет собой закрытую систему;
- б) социальная организация – это стабильная социальная система;
- в) люди в организации неосознанно повторяют модели поведения, которые сложились на основе их опыта в семье.

3. К элементам организации относятся:

- а) миссия, цель, люди, внешняя и внутренняя среда;
- б) цель, люди, внешняя и внутренняя среда, деятельность;
- в) миссия, субъекты деятельности и организации;
- г) все перечисленное.

4. Что из перечисленного относится к признакам системы?

- А) взаимодействие с внешней средой;
- б) наличие взаимодействующих элементов, являющихся частями целого;
- б) наличие структуры;
- в) предсказуемость поведения.

5. Что из перечисленного не относится к признакам системы?

- А) совокупность методов;
- б) наличие взаимодействующих элементов, являющихся частями единого целого;
- в) наличие структуры;
- г) упорядоченность.

6. Какие из перечисленных организаций относятся к искусственным?

- А) ассоциация;
- б) фонд социального страхования;
- в) больница;
- г) кооператив.

7. К признакам социальной организации относятся:

- а) целостность, системность, единство элементов;
- б) саморегулирование;
- в) наличие капитала;
- г) наличие цели и информационных связей.

8. Какой из процессов является прогрессивным?

- а) усиление конкуренции;
- б) поддержание стабильного уровня экономики;
- в) увеличение доли рынка.

9. Какой из перечисленных признаков является признаком неформальной организации?

- а) существование лидера в организации;
- б) социально-психологические отношения между людьми;
- в) противодействия решениям, принятым руководством;
- г) отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях;

д) низкая дисциплина труда.

10. Возможно ли в формальной организации полностью исключить неформальные связи?

- а) да;
- б) нет;
- в) в некоторых случаях.

11. Система, описываемая при помощи причинно-следственных связей, является:

- а) кибернетической;
- б) детерминированной;
- в) открытой;
- г) естественной.

12. Системный подход основывается на принципах:

- а) единства, развития, децентрализации;
- б) иерархии, организованности, причастности;
- в) функциональности, неопределенности, участия;
- г) единства общей цели.

13. Укажите компонент социальной системы, отличающий ее от биологических систем:

- а) процессы;
- б) человек;
- в) вещи;
- г) духовные ценности.

14. Выберите основные подходы к построению организации:

- а) ситуационный;
- б) механистический;
- в) системный;
- г) органический.

Тема 4. Эволюция взглядов на предмет теории организации

1. Кто сформулировал основные признаки бюрократической организации?

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Тейлор;
- в) М. Вебер;
- г) А. Файоль.

2. Кто сформулировал 14 принципов организации:

- а) А. Файоль;
- б) М. Вебер;

в) Ф. Тейлор;

3. К признакам бюрократии не относится:

- а) построение внутренней системы отношений на неформальных началах;
- б) подбор кадров по формальным признакам;
- в) глубокое разделение труда;
- г) четкая иерархическая структура организации;
- д) поощрение работников исключительно за техническую компетентность.

4. Власть и ответственность, по Файолю, относится к:

- а) структурным принципам;
- б) процессуальным принципам;
- в) результативным принципам;
- г) управленческим принципам.

5. Внеличностный характер, по Веберу, предполагает:

- а) рациональное поведение членов организации;
- б) найм на работу только по деловым качествам;
- в) каждый руководитель отвечает перед вышестоящим руководителем;
- г) члены организации выполняют свою работу беспристрастно и формально.

6. Под руководством Л. Гьюлика понимает:

- а) принятие решений и их оформление в виде приказов;
- б) обеспечение вышестоящих инстанций информацией;
- в) обеспечение согласованных действий;
- г) создание формальной структуры.

7. Что изучает наука «Теория организации»?

- а) цели организаций.
- б) динамику и законы организации;
- в) управление конфликтами;
- г) структуры организаций.

10 Теория организации как наука не изучает:

- а) сущность, типы организаций;
- б) структуры, коммуникации;
- в) механизм функционирования организации;
- г) организацию производственного процесса.

Тема 6. Типы организаций

1. Какие из перечисленных организаций относятся к общественным:

- а) столовая;
- б) церковь;

- в) фонд поддержки вымирающих животных;
- г) политическая партия.

2. Признаками унитарной организации являются:

- а) наличие слаженной команды людей, прилагающей все усилия для достижения общей цели;
- б) преобладание жестких вертикальных связей;
- в) учитываются мнение и интересы каждого индивидуума;
- г) неукоснительное соблюдение правил и норм поведения.

3. К коммерческим организациям относятся:

- а) хозяйственные товарищества и общества;
- б) производственные кооперативы;
- г) потребительские кооперативы;
- д) государственные учреждения;
- е) государственные и муниципальные унитарные предприятия.

4. Укажите, какой форме некоммерческой организации соответствует следующая цель ее создания: «Удовлетворение материальных и иных потребностей участников путем объединения паевых взносов».

- а) общественные и религиозные организации;
- б) потребительский кооператив;
- в) учреждения;
- г) фонды;
- д) объединения юридических лиц.

5. В чем заключаются преимущества малого предприятия перед крупным?

- А) высокий уровень бюрократизации управления;
- б) возможна реализация передовых научно-технических идей;
- в) возможность быстрой адаптации к изменениям среды.

6. Какие из перечисленных организаций относятся к деловым?

- А) государственное учреждение;
- б) религиозные объединения;
- в) предприятие;
- г) политическая партия.

7. Перечислите основные признаки самообучающейся организации:

- а) постоянное изменение и адаптация к условиям среды;
- б) наличие жесткого контроля;
- в) формируются по принципу свободного сообщества;
- г) сосредоточение власти в одних руках.

8. В каких случаях бюрократическая организация может быть эффективна?

- А) в условиях постоянной адаптации предприятия к изменениям среды;
- б) в стабильных условиях, при управлении малым предприятием;
- в) в стабильных условиях, при управлении государственным учреждением.

9. С точки зрения цели деятельности организации подразделяются на:

- а) деловые;
- б) коммуникабельные;
- в) общественные;
- г) смешанные.

10. К некоммерческим организациям относятся:

- а) фонды и общественные организации;
- б) производственные кооперативы;
- г) потребительские кооперативы;
- д) государственные учреждения;
- е) государственные и муниципальные унитарные предприятия.

11. В чем заключаются преимущества крупного предприятия перед малым?

- а) высокий уровень бюрократизации управления;
- б) возможна реализация передовых научно-технических идей;
- в) возможность быстрой адаптации к изменениям среды.

12. Какие из перечисленных организаций относятся к естественным?

- а) ассоциация;
- б) министерство;
- в) больница;
- г) кооператив.

13. К плюралистическим организациям относятся:

- а) корпоративные организации;
- б) ассоциативные организации;
- в) автономные организации.
- г) вторичные организации.

14. Признаками унитарной организации являются?

- а) наличие слаженной команды людей, прилагающей все усилия для достижения общей цели;
- б) учет мнения и интересов каждого;
- в) безусловная лояльность и безоговорочная подчиненность;
- г) неукоснительное соблюдение правил и норм поведения.

Тема 11. Внешняя среда организации

1. К внутренней среде организации относятся:

- а) кадровая подсистема;
- б) технологическая подсистема;
- в) социальная подсистема;
- г) маркетинговая подсистема.

2. К элементам внутренней среды организации не относятся:

- а) разделение труда;
- б) цели и задачи;
- в) дифференциация и интеграция производственных и трудовых процессов;
- г) анализ и синтез производства;
- д) ресурсы;
- е) партнеры.

3. Социальные организации по степени взаимодействия со средой делятся на:

- а) закрытые;
- б) открытые;
- в) изолированные.

4. Из каких факторов состоит мезоокружение организации:

- а) из отраслевых и региональных факторов, косвенное влияние на которые оказать можно;
- б) из политических, экономических, технологических, правовых, социокультурных, демографических, природных, экологических факторов;
- в) формируют факторы прямого воздействия, так называемые контактные аудитории, с которыми фирма непосредственно взаимодействует.

5. К элементам внутренней среды организации относятся:

- а) цели и задачи;
- б) организационная культура;
- в) технология;
- г) структура организации;
- д) все вышеперечисленное.

6. К элементам внешней среды организации не относится:

- а) структура экономики;
- б) инновационная среда;
- в) дифференциация и интеграция производственных и трудовых процессов;
- г) уровень цен;
- д) социально-политическая среда;
- е) демографическая ситуация.

7. Из каких факторов состоит макроокружение организации:

- а) из отраслевых и региональных факторов, косвенное влияние на которые оказать можно;

- б) из политических, экономических, технологических, правовых, социокультурных, демографических, природных, экологических факторов;
- в) формируют факторы прямого воздействия, так называемые контактные аудитории, с которыми фирма непосредственно взаимодействует.

8. Из каких факторов состоит микроокружение организации?

- А) из отраслевых и региональных факторов, косвенное влияние на которые оказать можно;
- б) из политических, экономических, технологических, правовых, социокультурных, демографических, природных, экологических факторов;
- в) формируют факторы прямого воздействия, так называемые контактные аудитории, с которыми фирма непосредственно взаимодействует.

9. По определению М.Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, основные внутренние переменные организации:

- а) задачи;
- б) цели;
- в) информационная система;
- г) структура;
- д) власть;
- е) технология;
- ж) стратегия;
- з) люди.

10. Какие факторы внешней среды влияют на организацию опосредованно:

- а) косвенные;
- б) прямые?

Тема 13. Законы организации

1. К основополагающим законам социальной организации не относится:

- а) закон синергии;
- б) закон термодинамики;
- в) закон самосохранения;
- г) закон динамики (развития).

2. Закон онтогенеза гласит:

- а) что каждая живая материальная система сознательно или стихийно стремится сохранить себя как целостное образование, свою качественную определенность (выжить) в изменяющейся среде, от которой она зависит, и рационально использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурсы);
- б) что каждая организационная система проходит в своем развитии все стадии жизненного цикла организации;
- в) что каждая организационная система стремится достичь максимального суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

3. Закон синергии гласит:

а) что каждая живая материальная система сознательно или стихийно стремится сохранить себя как целостное образование, свою качественную определенность (выжить) в изменяющейся среде, от которой она зависит, и рационально использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурсы);

б) что для любой организованной системы существует такой набор ресурсов (свойств, технологий и пр.), при котором ее совокупный потенциал будет в зависимости от условий либо существенно больше их суммы, либо существенно меньше;

в) что каждая организационная система стремится достичь максимального суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

4. Закон развития гласит:

а) что каждая живая материальная система сознательно или стихийно стремится сохранить себя как целостное образование, свою качественную определенность (выжить) в изменяющейся среде, от которой она зависит, и рационально использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурсы);

б) что для любой организованной системы существует такой набор ресурсов (свойств, технологий и пр.), при котором ее совокупный потенциал будет в зависимости от условий либо существенно больше их суммы, либо существенно меньше;

в) что каждая организационная система стремится достичь максимального суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

5. Какие принципы организации относятся к общим:

а) принцип обратной связи;

б) принцип статического состояния организации;

в) принцип развития;

г) принцип динамического состояния организации;

д) принцип соревновательности, конкуренции;

е) ситуационные принципы;

ж) принцип дополнительности.

6. Какие законы организации относятся к частным:

а) закон состоятельности кадров управления;

б) закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта;

в) общий закон учета системы потребностей;

г) непрерывность, ритмичность в движении производственных фондов;

д) объективный закон приоритета целого над частью.

7. Какие законы организации относятся к специфическим:

а) закон информированности-упорядоченности;

- б) состязательности кадров управления;
- в) закон дифференциации и универсализации функций;
- г) закон единства анализа и синтеза;
- д) закон синергии;
- е) закон пропорциональности и композиции;
- ж) закон развития.

Тема 14. Жизненный цикл организации

1. К ключевым факторам развития организации относятся:

- а) возраст и размер организации;
- б) темпы роста отрасли и этапы революции и эволюции;
- в) политика, возраст и размер организации;
- г) все перечисленное.

2. Четвертой стадией роста организации является:

- а) стадия директивного руководства;
- б) стадия делегирования;
- в) стадия сотрудничества;
- г) стадия координации.

3. К основным параметрам описания организации относятся:

- а) назначение, вид собственности, структура управления;
- б) отраслевая принадлежность, наличие руководителя;
- в) факторы внешней среды, наличие конкурентов;
- г) все перечисленное.

4. Второй этап жизненного цикла организации называется:

- а) развитие;
- б) стабилизация;
- в) совершенствование;
- г) упадок.

5. Основные этапы жизненного цикла организации:

- а) рождение;
- б) определение цели;
- в) зрелость;
- г) детство;
- д) объединение;
- е) юность;
- ж) старение;
- з) реорганизация;
- и) возрождение.

Тема 15. Структура организации: понятие и виды

1. Структура организации – это:

- а) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы;
- б) некая совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, обладающих свойствами целостности, эмерджентности и устойчивости;
- в) логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

2. Какой тип управления организацией характеризуется набором таких характеристик, как негибкая структура, четко определенные, стандартные и устойчивые задачи; сопротивление изменениям; иерархическая система контроля; командный тип коммуникаций, идущий сверху вниз:

- а) механистический тип управления;
- б) органический тип управления.

3. Какие из перечисленных объектов относятся к механистическим системам?

- а) государственное учреждение;
- б) человек;
- в) часы.

4. Для механистической организации характерно:

- а) жесткая иерархия власти и контроля
- б) горизонтальные коммуникации;
- в) вертикальные коммуникации;
- г) преобладание формальных отношений;
- д) интеграция процессов труда.

5. Основными факторами, определяющими тип, сложность и иерархичность организационной структуры предприятия, являются:

- а) масштаб производства и объем продаж;
- б) номенклатура и сложность продукции, применяемые технологии;
- в) отношение руководителя к своим подчиненным;
- г) организационная культура и стадия жизненного цикла организации.

Тема 19. Организационные формы интеграции компаний

1. Ассоциация – это:

- а) добровольное объединение юридических лиц и граждан, на основе членства с целью удовлетворения их материальных и иных потребностей;
- б) добровольное объединение граждан, для достижения каких-либо хозяйственных, научных, культурных целей и т. Д. (каждый участник при этом сохраняет свою автономию);
- в) добровольные объединения юридических лиц для достижения каких-либо хозяйственных, научных, культурных целей.

2. Какая организационно-правовая форма организации, которая учреждена одним или несколькими лицами, уставный капитал которой в соответствии с учредительными документами разделен на доли определенных размеров?

- а) акционерное общество;
- б) потребительский кооператив;
- в) ассоциация;
- г) корпорация;
- д) общество с ограниченной ответственностью.

3. Некоммерческие организации могут иметь следующие организационно-правовые формы:

- а) потребительский кооператив;
- б) ассоциация;
- в) акционерное общество;
- г) общественные и религиозные организации.

4. Унитарное предприятие – это:

- а) некоммерческая организация, не наделенная правом собственности и имущество принадлежит такому предприятию на правах хозяйственного ведения или оперативного управления;
- б) коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней имущество;
- в) некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных взносов.

5. Что такое холдинг?

- а) организация, основной целью которой является извлечение прибыли и ее распределение между участниками;
- б) акционерное общество, или объединение, состоящее из материнской и дочерних фирм;
- в) организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления по отношению к ним функций контроля и управления.

6. Что такое совместное предприятие?

- а) международная фирма, создающаяся двумя или несколькими национальными предприятиями с целью наиболее полного использования потенциала каждой из сторон для максимизации полезного экономического эффекта их деятельности;
- б) представляет собой особый вид корпорации, переросшей национальные рамки и осуществляющей деятельность на мировом рынке через свои заграничные филиалы и дочерние общества;

в) одна из наиболее развитых форм монополистических объединений, характеризующаяся единством собственности и контроля.

7. Какое из перечисленных определений относится к корпорации?

а) организация, основной целью которой является извлечение прибыли и ее распределение между участниками;

б) акционерное общество, или объединение, состоящее из материнской и дочерних фирм;

в) организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления по отношению к ним функций контроля и управления.

8. Что такое финансово-промышленная группа?

а) объединение собственности и управления предприятий одной или нескольких отраслей, полностью утрачивающих производственную и коммерческую самостоятельность;

б) одна из наиболее развитых форм монополистических объединений, характеризующаяся единством собственности и контроля;

в) объединение предприятий, действующих как основное и дочерние общества либо полностью или частично объединивших свои материальные активы в целях технологической или экономической интеграции.

9. Что такое транснациональная корпорация?

а) международная фирма, создающаяся двумя или несколькими национальными предприятиями с целью наиболее полного использования потенциала каждой из сторон для максимизации полезного экономического эффекта их деятельности;

б) представляет собой особый вид корпорации, переросшей национальные рамки и осуществляющей деятельность на мировом рынке через свои заграничные филиалы и дочерние общества;

в) одна из наиболее развитых форм монополистических объединений, характеризующаяся единством собственности и контроля.

10. В чем заключаются преимущества крупного предприятия перед малым?

а) высокий уровень бюрократизации управления;

б) возможна реализация передовых научно-технических идей;

в) возможность быстрой адаптации к изменениям среды.

11. Признаками унитарной организации являются?

а) наличие слаженной команды людей, прилагающей все усилия для достижения общей цели;

б) учет мнения и интересов каждого;

в) безусловная лояльность и безоговорочная подчиненность;

г) неукоснительное соблюдение правил и норм поведения.

12. Какое из перечисленных определений относится к конгломерату?

а) это организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления по отношению к ним функций контроля и управления;

б) организационная форма объединения предприятий, которая возникает в результате слияния различных фирм различных отраслей, не имеющих производственной общности;

в) организация, основной целью которой является извлечение прибыли и ее распределение между участниками.

Тема 21. Организационное проектирование

1. Основные цели организационного проектирования:

а) создание новой системы;

б) определение численности административно-управленческого состава;

в) частичное усовершенствование существующей организационной системы;

г) определение характера соподчиненности между звеньями организации;

д) определение типа структуры управления;

е) радикальное преобразование существующей организационной системы.

2. Основные методы проектирования организационных структур:

а) метод аналогий;

б) метод дедукции;

в) экспертный метод;

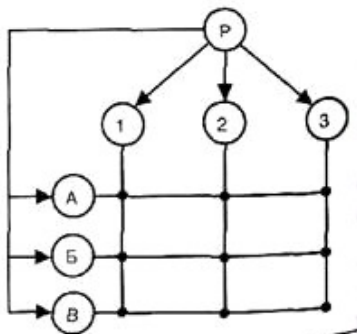
г) метод вопросов и ответов;

д) метод структуризации целей;

е) метод организационного моделирования;

ж) «мозговая атака».

3. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



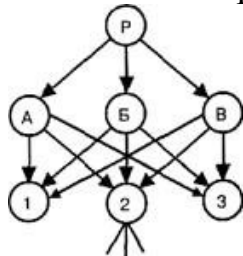
а) линейный;

б) функциональный;

в) линейно-функциональный;

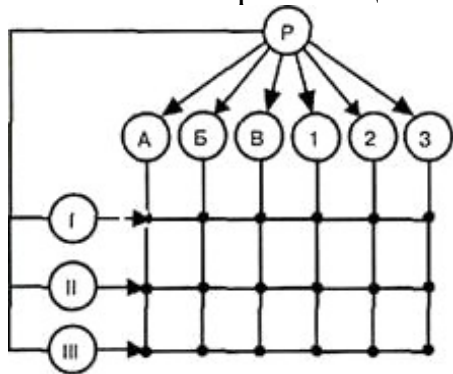
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

4. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



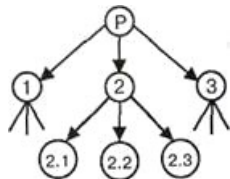
- а) линейный;
- б) линейно-функциональный;
- в) функциональный;
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

5. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



- а) линейный;
- б) функциональный;
- в) линейно-функциональный;
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

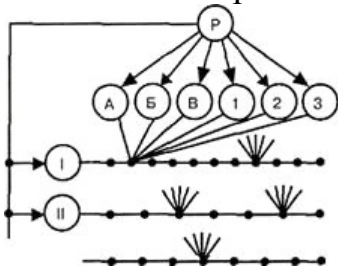
6. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



- а) матричный;
- б) дивизиональный;
- в) линейный;
- г) функциональный;

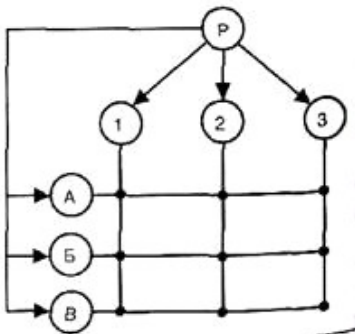
- д) линейно-функциональный;
- е) бригадный.

7. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



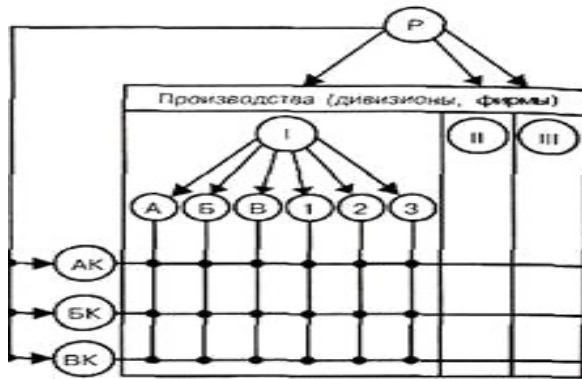
- а) линейный;
- б) функциональный;
- в) линейно-функциональный;
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

8. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



- а) линейный;
- б) функциональный;
- в) линейно-функциональный;
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

9. Какой тип организационной структуры приведен на рисунке?



- а) линейный;
- б) функциональный;
- в) линейно-функциональный;
- г) матричный;
- д) дивизиональный;
- е) бригадный.

3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)

1. Теория организации как наука.
2. Предмет теории организации.
3. Место теории организации в системе научных знаний.
4. Возникновение управленческой мысли в древних цивилизациях.
5. Начало формирования концепции научного управления.
6. Работы Ф.Б. Гилберта, Г. Форда.
7. Вклад Г. Эмерсона в теорию и практику управления.
8. М. Вебер и его концепция бюрократических организаций.
9. Вклад А. Файоля в теорию и практику управления.
10. Э. Мэйо и теория человеческих отношений.
11. Проблемы трудовых отношений в представлениях социологов.
12. Формирование «школы науки управления».
13. Школа поведенческих наук (бихевиоризм).
14. Вклад К. Арджириса в науку о действии.
15. Вклад Р. Лайкерта в теорию и практику управления.
16. Современный менеджмент как интеграция новых идей, взглядов и подходов к менеджменту.
17. Понятие системы. Классификация систем.
18. Понятие организации как системы. Системный подход. Принципы системного подхода.
19. Цель организации. Типы целей организации. Официальные и оперативные цели.

20. Миссия, стратегия и тактика организации.
21. Факторы внутренней среды.
22. Факторы внешней среды. Зависимость от внешней среды.
23. Понятие жизненного цикла организации.
24. Этапы деятельности организации. График жизненного цикла.
25. Закон синергии.
26. Закон информированности – упорядоченности.
27. Закон самосохранения.
28. Закон единства анализа и синтеза.
29. Закон развития.
30. Закон композиции и пропорциональности.
31. Закон своеобразия.
32. Закон социальной гармонии.
33. Закон стабильности.
34. Понятие структуры. Принципы формирования структур управления.
35. Принципы проектирования структуры организации.
36. Формирование иерархических и бюрократических структур управления.
37. Формирование органических структур управления.
38. Формирование механистических структур управления.
39. Формирование матричных структур управления.
40. Формирование бригадных структур управления.
41. Основные принципы управления процессом изменений.
42. Мониторинг и контроль процесса изменений.
43. Понятие социальной и хозяйственной организации.
44. Характеристика организационно-правовых форм коммерческих организаций.
45. Характеристика некоммерческих организаций.
46. Содержание и типы организационной культуры.
47. Структурные элементы организационной культуры.
48. Понятие коммуникации. Модели и типы коммуникации.
49. Классификация управленческих решений.
50. Психологические теории поведения.
51. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения.
52. Социальное и межличностное восприятие.
53. Понятие «мотивации». Мотивы и их виды: первичные и вторичные мотивы.
54. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
55. Группы и их классификация. Формирование группы и факторы ее эффективности.
56. Групповая динамика и ее составляющие.
57. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта. Типы конфликтов.
58. Разрешение конфликтов. Стили поведения в конфликте.

59. Лидерство и власть в организации: власть и личное влияние; баланс власти и влияния.

60. Стили руководства.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворител ьно	хорошо	отлично
знать	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет; - имеет представление: <ul style="list-style-type: none"> - об организации современного общества, истории развития организационных теорий, об основных направлениях их развития; - современные теории организации; - основные типы организаций; - основные элементы и характеристики 	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет; - имеет представление: <ul style="list-style-type: none"> - об организации современного общества, истории развития организационных теорий, об основных направлениях их развития; - современные 	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями; - имеет представление: <ul style="list-style-type: none"> - об организации современного общества, истории развития организационных теорий, об основных направлениях их развития; - современные теории организации; - основные типы организаций; - основные 	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме; - современные теории организации; - основные типы организаций; - основные элементы и характеристики организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации; - основные направления

	<p>организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации</p>	<p>теории организации; - основные типы организаций; - основные элементы и характеристики организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации</p>	<p>элементы и характеристики организации, внутреннюю среду организации, внешнюю среду организации и взаимодействие с ней организации; - основные направления взаимодействия человека и организации.</p>	<p>взаимодействия человека и организации.</p>
<p>уметь</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: - применять на практике системный подход при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: - применять на практике системный подход при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - применять на практике системный подход и системный анализ при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - применять на практике системный подход и системный анализ при решении организационно–управленческих проблем, применять на практике основные методы системного анализа</p>

владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: - способностью собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры.	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками: - способностью собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры.	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками: - способностью собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры.	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет: - способностью собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры
----------------	---	--	--	--

4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Теория организации и организационное поведение», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» (прошли промежуточный контроль, выполнили практические работы, выполнили реферат или выступили с докладом).

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенных в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются незначительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
------------	---

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.