

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по
учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 21 » 04 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Профиль/программа подготовки Стратегическое управление
Уровень высшего образования Магистратура
Форма обучения Очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
2	3/108	18	18		36	Экзамен (36)
Итого	3/108	18	18		36	Экзамен (36)

Владимир 2015

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является формирование у студентов прочных теоретических знаний в области теории организации и организационного поведения и приобретение практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение различных методологических подходов к анализу организации;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах организации, принципах функционирования и развития организации;
- освоение теоретико-методологической базы организационного управления;
- формирование знаний и навыков в разработке организационных структур управления;
- формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на реализацию выбранной стратегии.

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.Б.4 «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части (Б.34) блока 1 (Б1) ОПОП. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме экзамена.

Программа дисциплины ориентирована на базовые знания, приобретенные слушателями в программах бакалавриата и специалитета в высшей школе. Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Теория организации и организационное поведение», являются: «Инструменты менеджмента в экономических системах», «Командообразование в управлении проектами», «Управление стейкхолдерами проектов», «Организационные формы управления проектами». Дисциплина является базой для изучения дисциплин: «Управление коммуникациями в проекте», «Современный стратегический анализ», «Управление рисками в проектах» и др.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

общепрофессиональные компетенции:

ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

профессиональные компетенции:

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: 31 (ОПК-2) – Алгоритмы управления трудовыми коллективами 32 (ОПК-2) – Современные инструменты формирования команды 33 (ОПК-2) – Этические и этикетные аспекты своей профессиональной деятельности 34 (ОПК-2) – Функции и задачи менеджера в социальной и профессиональной сфере</p>
		<p>Уметь: У1 (ОПК-2) – Организовать работу коллектива У2 (ОПК-2) – Анализировать и оптимизировать групповую работу У3 (ОПК-2) – Контролировать деятельность трудового коллектива У4 (ОПК-2) – Формулировать цели и задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</p>
		<p>Владеть: В1 (ОПК-2) – Современными инструментами формирования команд В2 (ОПК-2) – Методами руководства коллективом В3 (ОПК-2) – Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p>Знать: 31 (ПК-2) – Современные методики реализации изменений в организации и специфику их применения на практике; 32 (ПК-2) – Этапы проектирования организационных изменений 33 (ПК-2) – Модели реализации организационных изменений</p>
		<p>Уметь: У1 (ПК-2) – Разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям; У2 (ПК-2) – Проводить оценку эффективности программ осуществления организационных изменений У3 (ПК-2) – Управлять внешними факторами, влияющими на изменения</p>
		<p>Владеть: В1 (ПК-2) – Методом системного подхода к анализу существующей ситуации на предприятии; В2 (ПК-2) – Навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям.</p>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс рассчитан на 18 часов лекций, 18 часов практических занятий и 36 часов самостоятельной работы. Всего 3 зачетных единицы (108 часов). Промежуточная аттестация в форме экзамена предусмотрена во 2 семестре.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.											
	Всего	Семестр										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>Очная форма обучения</i>												
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	36	36										
лекционного	18	18										
лабораторные работы												
практического занятия	18	18										
Самостоятельная работа студента (СРС)	36	36										
Промежуточная аттестация	Э	Э										
	36	36										
Общая трудоемкость (час. / з.е.)	108/3	108/3										

Таблица 3

Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Организация как социально-экономическая система	2	1-2	2	2			4		2/50	О, Т
2	Система законов организации	2	3-4	2	2			4		2/50	О, Т
3	Организационные структуры и организационное проектирование	2	5-6	2	2			4		4/50	О, Т, Рейтинг-контроль №1
4	Личность и организация	2	7-8	2	2			4		2/50	О, Т
5	Групповое поведение в организации	2	9-10	2	2			4		2/50	О, Т
6	Коммуникативное поведение в организации	2	11-12	2	2			4		2/50	О, Т, Рейтинг-контроль №2
7	Конфликтное поведение в организации	2	13-14	2	2			4		2/50	О, Т
8	Управление поведением организации	2	15-16	2	2			4		2/50	О, Т, Реф.
9	Организационные изменения и инновационные преобразования	2	17-18	2	2			4		2/50	О, Т, Рейтинг-контроль №3
Всего				18	18			36		18/50	Экзамен (36)

О – опрос, Т – тестирование, Реф. – защита реферата

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Тема 1	Организация как социально-экономическая система	Понятие организации. Системные свойства организации. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Организация как открытая система. Основополагающие процессы жизнедеятельности организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы. Классификация организаций. Современные организационно-правовые формы организаций.	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)
Тема 2	Система законов организации	Понятие, сущность и классификация законов организации. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Специфические законы социальной организации. Общие принципы организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации. Взаимосвязь законов организации	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)
Тема 3	Организационные структуры и организационное проектирование	Организация и управление. Различные типы организационных структур: преимущества и недостатки. Принципы построения организационных структур. Цели и задачи организационного проектирования. Факторы и этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных структур. Ошибки организационного проектирования. Критерии эффективности организационных структур.	ОПК - 2 ПК - 2	31 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), В1 (ПК-2)
Тема 4	Личность и организация	Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Механизм мотивации. Классификация содержательных теорий мотивации. Классификация процессуальных теорий мотивации. Инновационные подходы к мотивации. Результативность мотивации.	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)
Тема 5	Групповое поведение в организации	Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп. Понятие команды. Этапы построения команды. Группа и команда: сходство и различие. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Методы влияния: через страх, традиции, положительное подкрепление, разумную веру, убеждение, участие. Понятие лидерства и его отличие от управления. Эволюционное	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
		развитие теории лидерства (личностный, поведенческий и ситуационный подходы).		
Тема 6	Коммуникативное поведение в организации	Понятие и сущность организационных коммуникаций. Роль коммуникаций в управлении организацией. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Типы и методы коммуникаций. Влияние коммуникаций на результаты деятельности организаций. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Повышения эффективности коммуникаций. Коммуникационные сети.	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)
Тема 7	Конфликтное поведение в организации	Природа и суть конфликта. Классификация конфликтов. Функции конфликтов. Причины конфликтов. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением. Последствия конфликта. Управление стрессом.	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)
Тема 8	Управление поведением организации	Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных стадиях жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Элементы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Механизмы изменения корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации.	ОПК-2 ПК-2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)
Тема 9	Организационные изменения и инновационные преобразования	Необходимость организационного развития. Цикл развития организации. Современные тенденции развития организации. Понятие, виды, методы и этапы организационных изменений. Особенности инновационных преобразований в организациях. Модели организационного развития. Эффективность организационных изменений. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.	ПК-2	31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Курс лекций дисциплины подкреплен комплектом презентаций, обеспечивающих тематические иллюстрации, представляемых студентам в оборудованных учебных аудиториях.

6.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Трудоемкость самостоятельной работы студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» составляет 36 часов.

Вопросы для самостоятельного изучения

Таблица 5

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Развитие научных взглядов на организацию.	4
2	Взаимосвязь законов организации.	4
3	Концепция организации «с внутренним рынком».	4
4	Роль восприятия в поведении человека.	4
5	Факторы, влияющие на эффективность групповой работы.	4
6	Невербальные коммуникации.	4
7	Моделирование конфликтной ситуации.	4
8	Перспективы развития корпоративной культуры в России.	4
9	Модель организационного развития МакКинси «7S».	4
	Итого:	36

Темы рефератов (рекомендуемые) по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

1. Самоорганизация и самоуправление в функционировании общества
2. Классификация организаций
3. Внутренняя среда организации
4. Социально-психологический климат в организациях
5. Организационные коммуникации
6. Координационная деятельность
7. Участие государства в хозяйствующих субъектах
8. Разделение труда в организации
9. Система контроля в организации
10. Централизация и децентрализация в организациях
11. Механизм формирования организационной структуры
12. Реорганизация предприятия
13. Проектирование организаций
14. Разработка имиджа организации
15. Слияния и поглощения компаний
16. Современные тенденции развития организации
17. Отечественные научно-практические традиции организационного поведения
18. Ключевые генотипы российских организаций
19. Управленческие отношения в системе организационного поведения
20. Личность как основной вектор изучения организационного поведения
21. Типы руководителей и стили работы
22. Модели стратегического поведения и рефлексия управленческого самосознания

23. Мотивационные ресурсы власти и причины возникновения кризисных ситуаций в коммерческих организациях
24. Мотивация работников и результативность организации
25. Системы вознаграждения работников в организации
26. Личностный потенциал руководителя и его команды
27. Инновационное поведение в организации
28. Социокультурная среда организации и ее влияние на эффективность предпринимательской деятельности
29. Противоречивость поведения в организации и ее влияние на достижение организационной стабильности
30. Управляемость поведением в организациях различных форм и типов
31. Управление индивидуальным стрессом в организации
32. Целевая направленность и разработка поведения в организации
33. Рыночные ориентации персонала и маркетинговая социокультурная среда
34. Сотрудничество в управлении организацией
35. Управленческий цикл руководителя организации и способы разрешения стандартных ситуаций
36. Потенциал организационного поведения и эффективность его использования
37. Социокультурные особенности организации и основные проблемы диагностики субкультурных позиций
38. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
39. Формирование и управление репутацией организации.

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

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена во 2 семестре для студентов. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

6.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 1	Организация как социально-экономическая система	Понятие организации. Системные свойства организации. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Организация как открытая система. Основополагающие процессы жизнедеятельности организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы. Классификация организаций. Современные организационно-правовые формы организаций.	ОПК - 2
Тема 2	Система законов организации	Понятие, сущность и классификация законов организации. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Специфические законы социальной организации. Общие	ОПК - 2

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
		принципы организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации. Взаимосвязь законов организации	
Тема 3	Организационные структуры и организационное проектирование	Организация и управление. Различные типы организационных структур: преимущества и недостатки. Принципы построения организационных структур. Цели и задачи организационного проектирования. Факторы и этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных структур. Ошибки организационного проектирования. Критерии эффективности организационных структур.	ОПК - 2 ПК - 2
Тема 4	Личность и организация	Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Механизм мотивации. Классификация содержательных теорий мотивации. Классификация процессуальных теорий мотивации. Инновационные подходы к мотивации. Результативность мотивации.	ОПК-2
Тема 5	Групповое поведение в организации	Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп. Понятие команды. Этапы построения команды. Группа и команда: сходство и различие. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Методы влияния: через страх, традиции, положительное подкрепление, разумную веру, убеждение, участие. Понятие лидерства и его отличие от управления. Эволюционное развитие теории лидерства (личностный, поведенческий и ситуационный подходы).	ОПК-2
Тема 6	Коммуникативное поведение в организации	Понятие и сущность организационных коммуникаций. Роль коммуникаций в управлении организацией. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Типы и методы коммуникаций. Влияние коммуникаций на результаты деятельности организаций. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Повышения эффективности коммуникаций. Коммуникационные сети.	ОПК-2
Тема 7	Конфликтное поведение в организации	Природа и суть конфликта. Классификация конфликтов. Функции конфликтов. Причины конфликтов. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением. Последствия конфликта. Управление стрессом.	ОПК-2
Тема 8	Управление поведением организации	Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных стадиях жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Элементы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Механизмы изменения корпоративной культуры Формирование и управление репутацией организации.	ОПК-2 ПК-2
Тема 9	Организационные изменения и инновационные преобразования	Необходимость организационного развития. Цикл развития организации. Современные тенденции развития организации. Понятие, виды, методы и этапы организационных изменений. Особенности инновационных преобразований в организациях. Модели организационного развития. Эффективность организационных изменений. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.	ПК-2

6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Организация как социально-экономическая система	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 1-11	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение.	Отлично
Система законов организации	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 12-21		
Организационные структуры и организационное проектирование	ОПК - 2 ПК - 2	31 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), В1 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 22-31		
Личность и организация	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 32-42	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	Хорошо
Групповое поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 43-53	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	Удовлетворительно
Коммуникативное поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 54-60		
Конфликтное поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2),	Вопросы на экзамене 61-67	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части	Неудовлетворительно

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
		У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)		программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
Управление поведением организации	ОПК-2 ПК-2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 68-75		
Организационные изменения и инновационные преобразования	ПК-2	31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 76-82		

6.5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Тема 1. Организация как социально-экономическая система

1. Организация как открытая система.
2. Внутренняя среда организации.
3. Внешняя среда и адаптация системы.
4. Классификация организаций.

Тема 2. Система законов организации

1. Понятия «зависимость», «закон», «закономерность»: теоретический фундамент организаций.
2. Роль законов в теории организации.
3. Универсальные законы организации (основополагающие законы и законы второго порядка).
4. Специфические законы организации (законы организации компании и законы организации людей).
5. Принципы организации.

Тема 3. Организационные структуры и организационное проектирование

1. Факторы формирования организационных структур.
2. Механистические виды организационных структур.
3. Основные виды адаптивных организационных структур.
4. Этапы проектирование структуры организации.
5. Регламентация организационных структур.

6. Оценка эффективности организационной структуры.

Тема 4. Личность и организация

1. Теории поведения личности
2. Основные характеристики и составляющие компоненты личностных установок.
3. Содержательные теории мотивации.
4. Процессуальные теории мотивации.
5. Инновационные подходы к мотивации.

Тема 5. Групповое поведение в организации

1. Понятие и виды групп.
2. Формальные и неформальные группы.
3. Группа и команда: сходство и различие.
4. Понятие лидерства и его отличие от управления.
5. Условия и факторы эффективной групповой работы.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации

1. Сущность организационных коммуникаций.
2. Классификация коммуникаций.
3. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
4. Коммуникационные сети.

Тема 7. Конфликтное поведение в организации

1. Понятие и виды конфликтов.
2. Типы конфликтов.
3. Возникновение межгрупповых проблем и пути их преодоления.
4. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением.
5. Последствия конфликта.

Тема 8. Управление поведением организации

1. Сущность понятия организационная культура.
2. Функции организационной культуры.
3. Классификация организационных культур.
4. Роль традиций в организации.
5. Современное состояние корпоративной культуры в России

Тема 9. Организационные изменения и инновационные преобразования

1. Понятие и виды организационных изменений.
2. Источники организационных инноваций.
3. Сущность реорганизации, слияния и поглощения
4. Цели и функции управления организационными знаниями.
5. Причины сопротивления организационным изменениям.
6. Основные методы преодоления сопротивления изменениям.

Примеры тестовых заданий

**по дисциплине «Теория организации и организационное поведение», используемых для
текущего контроля
Рейтинг-контроль №1**

1. Основоположник школы научного управления:
 - а) А. Файоль
 - б) Ф. Тейлор
 - в) М. Вебер
 - г) П. Друкер
2. Основоположник «бюрократической» модели организации:
 - а) А. Файоль
 - б) Ф. Тейлор
 - в) М. Вебер

- г) П. Друкер
3. Выберите характеристики организации в соответствии с традиционными представлениями об организации:
- а) фиксированная структура
 - б) ориентированность на конкретный заказ клиента
 - в) характер работы определяется должностью
 - г) стабильность
 - д) гибкая структура
 - е) ориентированность на правила и нормы, принятые в организации
 - ж) характер работы определяется задачами, которые нужно выполнить
 - з) динамичность
4. К факторам внешней среды организации относят:
- а) потребители
 - б) культура организации
 - в) цель
 - г) конкуренты
 - д) поставщики
 - е) структура
5. Структура организации – это:
- а) сочетание элементов внутренней среды или подсистем, которые обеспечивают эффективное достижение цели
 - б) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
 - в) совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
6. Анализ внутренней среды организации позволяет определить:
- а) слабые и сильные стороны
 - б) возможности и угрозы
7. Исследованию вопроса жизненного цикла организации посвящены работы:
- а) М. Вебер
 - б) И. Адизес
 - в) Г. Форд
 - г) Ф. Тейлор
8. Основные этапы жизненного цикла организации:
- а) рождение
 - б) определение цели
 - в) зрелость
 - г) юность
 - д) старение
 - е) реорганизации
 - ж) возрождение
9. Главной целью организации на стадии рождения является:
- а) бурный рост
 - б) выживание
 - в) сбалансированный рост
 - г) быстрый успех
10. Важнейший компонент социальной системы – это:
- а) общественные идеи
 - б) социальные процессы
 - в) орудия труда
 - г) человек

1. Для какой организационно-правовой формы организаций характерно распределение прибыли пропорционально долям в складочном капитале?
 - а) публичное общество
 - б) ООО
 - в) унитарное предприятие
 - г) товарищество
 - д) производственный кооператив
2. К специфическим законам организации относятся:
 - а) закон своеобразия, закон синергии, закон единства анализа и синтеза
 - б) закон композиции-пропорциональности, закон синергии, закон социальной гармонии
 - в) закон развития, закон синергии, закон единства анализа и синтеза
 - г) закон развития, закон синергии, закон самосохранения
 - д) закон своеобразия, закон оптимальной загрузки, закон социальной гармонии
3. Благодаря объединению элементов в единую, целостную систему возникают такие свойства, которые не присущи элементам в отдельности. Могут ли объединенные в систему элементы терять ряд своих свойств, присущих им вне системы.
 - а) нет, поскольку действует закон синергии
 - б) да, это происходит за счет преобразования структуры взаимосвязей, ограничивающих многообразие свойств этих элементов
 - в) да, но только в теории, практический пример нельзя привести
 - г) да, это проявление отрицательной синергии
4. Основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации:
 - а) чувство принадлежности, защита, симпатия, взаимопомощь, общение
 - б) выполнение общих задач, вероисповедание, социальный контроль, защита, взаимопомощь
 - в) социальный контроль, защита, симпатия, выполнение общих задач, общение
5. Какой закон организации может быть представлен соотношением: «потенциал созидания» > «потенциал разрушения»?
 - а) закон развития
 - б) закон самосохранения
 - в) закон синергии
 - г) закон пропорциональности и композиции
6. Какое соотношение характеризует насыщенность информации:
 - а) соотношение полезной и фоновой информации
 - б) соотношение реальных сведений и общего объема информации
 - в) соотношение информации о внешней среде и внутренней среде
 - г) соотношение информации о факторах, способствующих развитию организации и факторах, стремящихся ликвидировать организацию
 - д) верно а) и б)
7. Основные роли менеджера, занимающего ключевые позиции в управлении организацией:
 - а) информационная, исследовательская, коммуникационная
 - б) роль по принятию решений, информационная, руководящая
 - в) исследовательская, коммуникационная, руководящая
 - г) информационная, исследовательская, роль по принятию решений
8. Сколько уровней анализа организационной структуры существует предложил Э.Шейн:
 - а) один
 - б) два
 - в) три
 - г) четыре
 - д) пять
9. Основные признаки организационной культуры:

- а) всеобщность, устойчивость, неформальность
 - б) относительность, формальность, объективность
 - в) всеобщность, объективность, формальность
10. Какие из перечисленных функций организационной культуры относятся к группе функций, определяемых внутренним состоянием формального механизма организации:
- а) ориентация на потребителя, охранная, интегрирующая, коммуникационная
 - б) охранная, интегрирующая, регулирующая, образовательная, коммуникационная, мотивационная
 - в) регулирование партнерских отношений, охранная, интегрирующая, коммуникационная

Рейтинг-контроль №3

1. Коммуникация, которая осуществляется между организацией и теми образованиями, которые существуют вне ее, называется:
 - а) внешнеоперативная коммуникация
 - б) коммуникация в малой группе
 - в) общественная коммуникация
 - г) внутреннеоперативная коммуникация
 - д) межличностная коммуникация.
2. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:
 - а) оценка результативности работника;
 - б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
 - в) учет индивидуальных особенностей человека;
 - г) материальное и нематериальное стимулирование;
 - д) ощущение значимости труда.
3. Факторы, определяющие групповое поведение:
 - а) профессиональная сработанность группы;
 - б) морально-психологическая сплоченность;
 - в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
 - г) межличностная совместимость;
 - д) работоспособность трудового коллектива.
4. Критерии групповой эффективности:
 - а) лидерство;
 - б) статус;
 - в) роли;
 - г) мотивация;
 - д) опыт.
5. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:
 - а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
 - б) передать информацию сотрудникам;
 - в) внедрить новые технологии;
 - г) реструктурировать организацию;
 - д) перейти на новую систему планирования.
6. Причины сопротивления организационным изменениям:
 - а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
 - б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
 - в) методы проведения организационных изменений;
 - г) непонимание цели перемен;
 - д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

7. Согласно модели Врума-Йеттона консультативный стиль руководства предполагает:
- а) групповое принятие решений.
 - б) принятие важных решений руководителем на основе информации, полученной от подчинённых.
 - в) изложение проблемы индивидуально тем подчинённым, кого это касается, и выслушивание их идей и предложений.
 - г) принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным.
 - д) изложение проблемы группе и выслушивание её идей и предложений.
8. Критериями эффективности групповой работы являются:
- а) достижение групповых целей.
 - б) создание условий для свободного высказывания различных точек зрения.
 - в) разделение во времени процессов генерирования идей и их оценок.
 - г) удовлетворенность членов группы своим трудом.
 - д) индивидуальное развитие членов группы.
9. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
- а) на этапе планирования изменений.
 - б) осуществления изменений.
 - в) осознания необходимости перемен.
 - г) подкрепления изменений.
 - д) содействия новаторству.
 - ж) создания венчурных команд.

Регламент проведения текущего контроля и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)

Рейтинг-контроль 1	Тест 20 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг-контроль 2	Тест 20 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг контроль 3	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		15 баллов
Итого		До 60 баллов

Вопросы к экзамену по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

1. Организация как открытая система
2. Организация как процесс
3. Зарубежный опыт развития теории и практики управления.
4. Отечественный опыт развития теории и практики управления.
5. Внешняя среда организации: аналитические переменные.
6. Влияние окружающей среды на организацию.

7. Внутренняя среда организации.
8. Цели организации как системообразующий элемент.
9. Классификация организаций.
10. Единичные организационные формы предприятий.
11. Групповые организационные формы предприятий.
12. Общие понятия о законах, закономерностях и зависимостях организации.
13. Закон синергии.
14. Закон самосохранения.
15. Закон развития.
16. Закон информированности-упорядоченности.
17. Закон единства анализа и синтеза.
18. Закон композиции и пропорциональности.
19. Специфические законы социальной организации.
20. Принципы статистической и динамической организации.
21. Принципы рационализации организаторской деятельности.
22. Организация и управление: соотношение понятий.
23. Субъекты организаторской деятельности.
24. Бюрократические организационные структуры.
25. Адаптивные структуры управления.
26. Новые формы организационных структур.
27. Цели и факторы организационного проектирования.
28. Этапы проектирования структуры организации.
29. Методы проектирования организационных структур.
30. Сущность организационного проектирования.
31. Виды организационных документов.
32. Поведение индивида в организации, его особенности.
33. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
34. Эффекты процесса восприятия.
35. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
36. Взаимодействия личности и организации.
37. Личностные ценности и установки.
38. Процесс формирования и развития личности.
39. Мотивация: содержание и популярные теории.
40. Самоорганизация индивида.
41. Мотивация и стимулирование работников.
42. Механизм и результативность мотивации.
43. Группы в организации: понятие и классификация.
44. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие.
45. Преимущества и недостатки работы в группе.
46. Формирование группового поведения в организации.
47. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
48. Группа и команда: сходство и различие.
49. Условия и факторы эффективности групповой работы.
50. Лидерство в организации.
51. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
52. Концепция стилей руководства Врума – Йеттона.
53. Эволюционное развитие теории лидерства.
54. Понятие и сущность организационных коммуникаций.
55. Роль коммуникаций в управлении организацией.
56. Типы и методы коммуникаций.
57. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
58. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

59. Классификация коммуникативных стилей.
60. Коммуникационные сети.
61. Природа и суть конфликта.
62. Классификация конфликтов.
63. Функции конфликтов.
64. Возникновение межгрупповых проблем и пути их преодоления.
65. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением.
66. Причины и последствия конфликта.
67. Управление стрессом.
68. Организационная культура: понятие и функции.
69. Классификация организационных культур.
70. Управление организационной культурой.
71. Сильная и слабая организационная культура.
72. Роль традиций в организации.
73. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
74. Изменение корпоративной культуры
75. Формирование и управление репутацией организации
76. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
77. Понятие и виды организационных изменений.
78. Причины сопротивления организационным изменениям
79. Цели и функции управления организационными знаниями.
80. Источники организационных инноваций
81. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
82. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

**Оценивание студента на опросе по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который усвоил предусмотренный программный материал; правильно, с приведением примеров, показал систематизированные знания по теме дисциплины, способен связать теорию с практикой, тему вопроса с другими темами данного курса, других изучаемых предметов.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется в следующих случаях: 1. Студент не справился с заданием, не может ответить на вопросы, предложенные преподавателем, не обладает целостным представлением об изучаемой теме и ее взаимосвязях. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.

Тест оценивается преподавателем по системе «зачтено», «не зачтено».

Критерии и показатели, используемые при оценивании теста

Критерии	Показатели
0-59% правильных ответов	Не зачтено
60-100% правильных ответов	Зачтено

Экзамен принимает лектор. Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер и определяется его:

- ответом на экзамене;
- рейтинговыми баллами, набираемыми студентом по итогам трех текущих контролей.

Знания, умения, навыки студента при проведении устного экзамена по дисциплине оцениваются по системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой. Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

Оценивание ответа студента на экзамене по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Оценка в баллах	Оценка	Требования к знаниям
30-40 баллов	«Отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение.
20-29 баллов	«Хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
10 -19 баллов	«Удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Менее 10 баллов	«Неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» в течение семестра равна 100.

Итоговое оценивание студента по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Высокий уровень
74-90	«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов,	Продвинутый уровень

		некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
61-73	«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Пороговый уровень
Менее 60	«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

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

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к экзамену. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на экзаменационные вопросы. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

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

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузковский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.
2. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 329 с.
3. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.

б) Дополнительная литература

1. Межов, И. С. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / И.С. Межов - Новосибир.:НГТУ, 2014. - 703 с.
2. . Зуб, А. Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник/А.Т. Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.
3. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие / Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.

в) Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)


8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, «КонсультантПлюс».

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Менеджмент» программа «Стратегическое управление»

Рабочую программу составил доц. каф. МНИМР, к.э.н. Юсуф А.А.


(ФИО, подпись)

Рецензент:

Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П.


(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 10 от «21» апреля 2015 года

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М.



(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.02 «Менеджмент»

Протокол № 5 от «21» апреля 2015 года

Председатель комиссии:


директор Института экономики и менеджмента, д.э.н., проф. Захаров П.И.


(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2016/17 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 24.06.16 года

Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента
Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой «Менеджмент и маркетинг»

-----  ----- Н.М. Филимонова
« 21 » 04 20 15

Основание: решение кафедры от
« 21 » 04 20 15

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

МАГИСТРАТУРА

Владимир, 2015

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП ВО направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» программа подготовки «Стратегическое управление».

Комплект оценочных средств по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины «Теория организации и организационное поведение», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена во 2 семестре для студентов. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 1	Организация как социально-экономическая система	Понятие организации. Системные свойства организации. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Организация как открытая система. Основополагающие процессы жизнедеятельности организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы. Классификация организаций. Современные организационно-правовые формы организаций.	ОПК - 2
Тема 2	Система законов организации	Понятие, сущность и классификация законов организации. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Специфические законы социальной организации. Общие принципы организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации. Взаимосвязь законов организации	ОПК - 2
Тема 3	Организационные структуры и организационное проектирование	Организация и управление. Различные типы организационных структур: преимущества и недостатки. Принципы построения организационных структур. Цели и задачи организационного проектирования. Факторы и этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных структур. Ошибки организационного проектирования. Критерии эффективности организационных структур.	ОПК - 2 ПК - 2

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 4	Личность и организация	Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Механизм мотивации. Классификация содержательных теорий мотивации. Классификация процессуальных теорий мотивации. Инновационные подходы к мотивации. Результативность мотивации.	ОПК-2
Тема 5	Групповое поведение в организации	Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп. Понятие команды. Этапы построения команды. Группа и команда: сходство и различие. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Методы влияния: через страх, традиции, положительное подкрепление, разумную веру, убеждение, участие. Понятие лидерства и его отличие от управления. Эволюционное развитие теории лидерства (личностный, поведенческий и ситуационный подходы).	ОПК-2
Тема 6	Коммуникативное поведение в организации	Понятие и сущность организационных коммуникаций. Роль коммуникаций в управлении организацией. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Типы и методы коммуникаций. Влияние коммуникаций на результаты деятельности организаций. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Повышения эффективности коммуникаций. Коммуникационные сети.	ОПК-2
Тема 7	Конфликтное поведение в организации	Природа и суть конфликта. Классификация конфликтов. Функции конфликтов. Причины конфликтов. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением. Последствия конфликта. Управление стрессом.	ОПК-2
Тема 8	Управление поведением организации	Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных стадиях жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Элементы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Механизмы изменения корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации.	ОПК-2 ПК-2
Тема 9	Организационные изменения и инновационные преобразования	Необходимость организационного развития. Цикл развития организации. Современные тенденции развития организации. Понятие, виды, методы и этапы организационных изменений. Особенности инновационных преобразований в организациях. Модели организационного развития. Эффективность организационных изменений. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.	ПК-2

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Организация как социально-экономическая система	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 1-11	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение.	Отлично
Система законов организации	ОПК - 2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 12-21	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	Хорошо
Организационные структуры и организационное проектирование	ОПК - 2 ПК - 2	31 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), В1 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 22-31	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	
Личность и организация	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 32-42	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	Удовлетворительно
Групповое поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 43-53	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	
Коммуникативное поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)	Вопросы на экзамене 54-60	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	Неудовлетворит
Конфликтное поведение в организации	ОПК-2	31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2),	Вопросы на экзамене 61-67	Оценка	

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
		У1 (ОПК-2), У2 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), У4 (ОПК-2), В1 (ОПК-2), В2 (ОПК-2), В3 (ОПК-2)		«неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка	ельно
Управление поведением организации	ОПК-2 ПК-2	33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2), У3 (ОПК-2), В3 (ОПК-2), 31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 68-75	«неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
Организационные изменения и инновационные преобразования	ПК-2	31 (ПК-2), 32 (ПК-2), У1 (ПК-2), У2 (ПК-2), У3 (ПК-2), В1 (ПК-2), В2 (ПК-2)	Вопросы на экзамене 76-82		

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

**Вопросы для подготовки к опросу
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»**

Тема 1. Организация как социально-экономическая система

5. Организация как открытая система.
6. Внутренняя среда организации.
7. Внешняя среда и адаптация системы.
8. Классификация организаций.

Тема 2. Система законов организации

6. Понятия «зависимость», «закон», «закономерность»: теоретический фундамент организаций.
7. Роль законов в теории организации.
8. Универсальные законы организации (основополагающие законы и законы второго порядка).
9. Специфические законы организации (законы организации компании и законы организации людей).
10. Принципы организации.

Тема 3. Организационные структуры и организационное проектирование

7. Факторы формирования организационных структур.
8. Механистические виды организационных структур.
9. Основные виды адаптивных организационных структур.
10. Этапы проектирование структуры организации.

11. Регламентация организационных структур.
12. Оценка эффективности организационной структуры.

Тема 4. Личность и организация

6. Теории поведения личности
7. Основные характеристики и составляющие компоненты личностных установок.
8. Содержательные теории мотивации.
9. Процессуальные теории мотивации.
10. Инновационные подходы к мотивации.

Тема 5. Групповое поведение в организации

6. Понятие и виды групп.
7. Формальные и неформальные группы.
8. Группа и команда: сходство и различие.
9. Понятие лидерства и его отличие от управления.
10. Условия и факторы эффективной групповой работы.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации

5. Сущность организационных коммуникаций.
6. Классификация коммуникаций.
7. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
8. Коммуникационные сети.

Тема 7. Конфликтное поведение в организации

6. Понятие и виды конфликтов.
7. Типы конфликтов.
8. Возникновение межгрупповых проблем и пути их преодоления.
9. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением.
10. Последствия конфликта.

Тема 8. Управление поведением организации

6. Сущность понятия организационная культура.
7. Функции организационной культуры.
8. Классификация организационных культур.
9. Роль традиций в организации.
10. Современное состояние корпоративной культуры в России

Тема 9. Организационные изменения и инновационные преобразования

7. Понятие и виды организационных изменений.
8. Источники организационных инноваций.
9. Сущность реорганизации, слияния и поглощения
10. Цели и функции управления организационными знаниями.
11. Причины сопротивления организационным изменениям.
12. Основные методы преодоления сопротивления изменениям.

Примеры тестовых заданий

**по дисциплине «Теория организации и организационное поведение», используемых для текущего контроля
Рейтинг-контроль №1**

1. Основоположник школы научного управления:
 - а) А. Файоль
 - б) Ф. Тейлор
 - в) М. Вебер
 - г) П. Друкер
2. Основоположник «бюрократической» модели организации:
 - а) А. Файоль
 - б) Ф. Тейлор

- в) М. Вебер
 - г) П. Друкер
3. Выберите характеристики организации в соответствии с традиционными представлениями об организации:
- а) фиксированная структура
 - б) ориентированность на конкретный заказ клиента
 - в) характер работы определяется должностью
 - г) стабильность
 - д) гибкая структура
 - е) ориентированность на правила и нормы, принятые в организации
 - ж) характер работы определяется задачами, которые нужно выполнить
 - з) динамичность
4. К факторам внешней среды организации относят:
- а) потребители
 - б) культура организации
 - в) цель
 - г) конкуренты
 - д) поставщики
 - е) структура
5. Структура организации – это:
- а) сочетание элементов внутренней среды или подсистем, которые обеспечивают эффективное достижение цели
 - б) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
 - в) совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
6. Анализ внутренней среды организации позволяет определить:
- а) слабые и сильные стороны
 - б) возможности и угрозы
7. Исследованию вопроса жизненного цикла организации посвящены работы:
- а) М. Вебер
 - б) И. Адизес
 - в) Г. Форд
 - г) Ф. Тейлор
8. Основные этапы жизненного цикла организации:
- а) рождение
 - б) определение цели
 - в) зрелость
 - г) юность
 - д) старение
 - е) реорганизации
 - ж) возрождение
9. Главной целью организации на стадии рождения является:
- а) бурный рост
 - б) выживание
 - в) сбалансированный рост
 - г) быстрый успех
10. Важнейший компонент социальной системы – это:

- а) общественные идеи
- б) социальные процессы
- в) орудия труда
- г) человек

Рейтинг-контроль №2

1. Для какой организационно-правовой формы организаций характерно распределение прибыли пропорционально долям в складочном капитале?
 - а) публичное общество
 - б) ООО
 - в) унитарное предприятие
 - г) товарищество
 - д) производственный кооператив
2. К специфическим законам организации относятся:
 - а) закон своеобразия, закон синергии, закон единства анализа и синтеза
 - б) закон композиции-пропорциональности, закон синергии, закон социальной гармонии
 - в) закон развития, закон синергии, закон единства анализа и синтеза
 - г) закон развития, закон синергии, закон самосохранения
 - д) закон своеобразия, закон оптимальной загрузки, закон социальной гармонии
3. Благодаря объединению элементов в единую, целостную систему возникают такие свойства, которые не присущи элементам в отдельности. Могут ли объединенные в систему элементы терять ряд своих свойств, присущих им вне системы.
 - а) нет, поскольку действует закон синергии
 - б) да, это происходит за счет преобразования структуры взаимосвязей, ограничивающих многообразие свойств этих элементов
 - в) да, но только в теории, практический пример нельзя привести
 - г) да, это проявление отрицательной синергии
4. Основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации:
 - а) чувство принадлежности, защита, симпатия, взаимопомощь, общение
 - б) выполнение общих задач, вероисповедание, социальный контроль, защита, взаимопомощь
 - в) социальный контроль, защита, симпатия, выполнение общих задач, общение
5. Какой закон организации может быть представлен соотношением: «потенциал созидания» > «потенциал разрушения»?
 - а) закон развития
 - б) закон самосохранения
 - в) закон синергии
 - г) закон пропорциональности и композиции
6. Какое соотношение характеризует насыщенность информации:
 - а) соотношение полезной и фоновой информации
 - б) соотношение реальных сведений и общего объема информации
 - в) соотношение информации о внешней среде и внутренней среде
 - г) соотношение информации о факторах, способствующих развитию организации и факторах, стремящихся ликвидировать организацию
 - д) верно а) и б)
7. Основные роли менеджера, занимающего ключевые позиции в управлении организацией:
 - а) информационная, исследовательская, коммуникационная
 - б) роль по принятию решений, информационная, руководящая
 - в) исследовательская, коммуникационная, руководящая
 - г) информационная, исследовательская, роль по принятию решений

8. Сколько уровней анализа организационной структуры существует предложил Э.Шейн:
- а) один
 - б) два
 - в) три
 - г) четыре
 - д) пять
9. Основные признаки организационной культуры:
- а) всеобщность, устойчивость, неформальность
 - б) относительность, формальность, объективность
 - в) всеобщность, объективность, формальность
10. Какие из перечисленных функций организационной культуры относятся к группе функций, определяемых внутренним состоянием формального механизма организации:
- а) ориентация на потребителя, охранная, интегрирующая, коммуникационная
 - б) охранная, интегрирующая, регулирующая, образовательная, коммуникационная, мотивационная
 - в) регулирование партнерских отношений, охранная, интегрирующая, коммуникационная

Рейтинг-контроль №3

1. Коммуникация, которая осуществляется между организацией и теми образованиями, которые существуют вне ее, называется:
- а) внешнеоперативная коммуникация
 - б) коммуникация в малой группе
 - в) общественная коммуникация
 - г) внутреннеоперативная коммуникация
 - д) межличностная коммуникация.
2. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:
- а) оценка результативности работника;
 - б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
 - в) учет индивидуальных особенностей человека;
 - г) материальное и нематериальное стимулирование;
 - д) ощущение значимости труда.
3. Факторы, определяющие групповое поведение:
- а) профессиональная сработанность группы;
 - б) морально-психологическая сплоченность;
 - в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
 - г) межличностная совместимость;
 - д) работоспособность трудового коллектива.
4. Критерии групповой эффективности:
- а) лидерство;
 - б) статус;
 - в) роли;
 - г) мотивация;
 - д) опыт.
5. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:
- а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
 - б) передать информацию сотрудникам;
 - в) внедрить новые технологии;
 - г) реструктурировать организацию;
 - д) перейти на новую систему планирования.

6. Причины сопротивления организационным изменениям:
- угроза потребностям сотрудников в безопасности;
 - ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
 - методы проведения организационных изменений;
 - непонимание цели перемен;
 - убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.
7. Согласно модели Врума-Йеттона консультативный стиль руководства предполагает:
- групповое принятие решений.
 - принятие важных решений руководителем на основе информации, полученной от подчинённых.
 - изложение проблемы индивидуально тем подчинённым, кого это касается, и выслушивание их идей и предложений.
 - принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным.
 - изложение проблемы группе и выслушивание её идей и предложений.
8. Критериями эффективности групповой работы являются:
- достижение групповых целей.
 - создание условий для свободного высказывания различных точек зрения.
 - разделение во времени процессов генерирования идей и их оценок.
 - удовлетворенность членов группы своим трудом.
 - индивидуальное развитие членов группы.
9. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
- на этапе планирования изменений.
 - осуществления изменений.
 - осознания необходимости перемен.
 - подкрепления изменений.
 - содействия новаторству.
 - создания венчурных команд.

Регламент проведения текущего контроля и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)

Рейтинг-контроль 1	Тест 20 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг-контроль 2	Тест 20 вопросов	До 10 баллов
Рейтинг контроль 3	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		15 баллов
	Итого	До 60 баллов

**Вопросы к экзамену по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

1. Организация как открытая система
2. Организация как процесс
3. Зарубежный опыт развития теории и практики управления.
4. Отечественный опыт развития теории и практики управления.
5. Внешняя среда организации: аналитические переменные.
6. Влияние окружающей среды на организацию.
7. Внутренняя среда организации.
8. Цели организации как системообразующий элемент.
9. Классификация организаций.
10. Единичные организационные формы предприятий.
11. Групповые организационные формы предприятий.
12. Общие понятия о законах, закономерностях и зависимостях организации.
13. Закон синергии.
14. Закон самосохранения.
15. Закон развития.
16. Закон информированности-упорядоченности.
17. Закон единства анализа и синтеза.
18. Закон композиции и пропорциональности.
19. Специфические законы социальной организации.
20. Принципы статистической и динамической организации.
21. Принципы рационализации организаторской деятельности.
22. Организация и управление: соотношение понятий.
23. Субъекты организаторской деятельности.
24. Бюрократические организационные структуры.
25. Адаптивные структуры управления.
26. Новые формы организационных структур.
27. Цели и факторы организационного проектирования.
28. Этапы проектирования структуры организации.
29. Методы проектирования организационных структур.
30. Сущность организационного проектирования.
31. Виды организационных документов.
32. Поведение индивида в организации, его особенности.
33. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
34. Эффекты процесса восприятия.
35. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
36. Взаимодействия личности и организации.
37. Личностные ценности и установки.
38. Процесс формирования и развития личности.
39. Мотивация: содержание и популярные теории.
40. Самоорганизация индивида.
41. Мотивация и стимулирование работников.
42. Механизм и результативность мотивации.
43. Группы в организации: понятие и классификация.
44. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие.
45. Преимущества и недостатки работы в группе.
46. Формирование группового поведения в организации.
47. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
48. Группа и команда: сходство и различие.
49. Условия и факторы эффективности групповой работы.
50. Лидерство в организации.

51. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
52. Концепция стилей руководства Врума – Йеттона.
53. Эволюционное развитие теории лидерства.
54. Понятие и сущность организационных коммуникаций.
55. Роль коммуникаций в управлении организацией.
56. Типы и методы коммуникаций.
57. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
58. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
59. Классификация коммуникативных стилей.
60. Коммуникационные сети.
61. Природа и суть конфликта.
62. Классификация конфликтов.
63. Функции конфликтов.
64. Возникновение межгрупповых проблем и пути их преодоления.
65. Стратегии управления конфликтами и конфликтным поведением.
66. Причины и последствия конфликта.
67. Управление стрессом.
68. Организационная культура: понятие и функции.
69. Классификация организационных культур.
70. Управление организационной культурой.
71. Сильная и слабая организационная культура.
72. Роль традиций в организации.
73. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
74. Изменение корпоративной культуры
75. Формирование и управление репутацией организации
76. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
77. Понятие и виды организационных изменений.
78. Причины сопротивления организационным изменениям
79. Цели и функции управления организационными знаниями.
80. Источники организационных инноваций
81. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
82. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

**Оценивание студента на опросе по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который усвоил предусмотренный программный материал; правильно, с приведением примеров, показал систематизированные знания по теме дисциплины, способен связать теорию с практикой, тему вопроса с другими темами данного курса, других изучаемых предметов.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется в следующих случаях: 1. Студент не справился с заданием, не может ответить на вопросы, предложенные преподавателем, не обладает целостным представлением об изучаемой теме и ее

	взаимосвязях. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.
--	---

Тест оценивается преподавателем по системе «зачтено», «не зачтено».

Критерии и показатели, используемые при оценивании теста

Критерии	Показатели
0-59% правильных ответов	Не зачтено
60-100% правильных ответов	Зачтено

Экзамен принимает лектор. Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер и определяется его:

- ответом на экзамене;
- рейтинговыми баллами, набираемыми студентом по итогам трех текущих контролей.

Знания, умения, навыки студента при проведении устного экзамена по дисциплине оцениваются по системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой. Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

**Оценивание ответа студента на экзамене по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

Оценка в баллах	Оценка	Требования к знаниям
30-40 баллов	«Отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение.
20-29 баллов	«Хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
10 -19 баллов	«Удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Менее 10 баллов	«Неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» в течение семестра равна 100.

**Итоговое оценивание студента по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов	Высокий уровень

		необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	
74-90	«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	<i>Продвинутый уровень</i>
61-73	«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<i>Пороговый уровень</i>
Менее 60	«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

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

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к экзамену. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на экзаменационные вопросы. В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

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

Составитель

доц. каф. МНиМР, к.э.н. Юссуф А.А.

