

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

**УТВЕРЖДАЮ**
Декан ФЭМИТ
/Баркалов С.А.
29 июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине:
«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Профиль (специализация) Теория управления


Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 4 м.

Форма обучения Очная/Заочная

Год начала подготовки 2018 г.

Автор программы _____  _____ Е.А.Сидорова

Заведующий кафедрой
Управления строительством _____  _____ С.А.Баркалов

Руководитель ОПОП _____  _____ Я.С.Строганова

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины является подготовка обучающихся к организационно-управленческому виду профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

1.2. Задачи освоения дисциплины

Знать:

- основы профессиональной солидарности и корпоративности; особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом хозяйственной деятельности,
 - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами;
 - основные методы психологии управления;
 - принципы и факторы формирования команды,
 - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;
 - типы организационной культуры и методы ее формирования
- преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и механизмов организации командной работы;
- основные процессы и подсистемы проектного управления;
 - основные функциональные стратегии предприятия;
 - виды управленческих решений;
 - отличительные особенности стратегии развития предприятия, принципы формирования стратегического плана,
 - сущность и элементы стратегического управления;
 - сущность деятельности по разработке стратегий;
 - инструменты и этапы стратегического анализа;
 - современные методики реализации изменений в организации и специфику их применения на практике;
 - этапы проектирования организационных изменений;
 - модели реализации организационных изменений

Уметь:

- решать производственные вопросы на профессиональном уровне;
- проводить системный анализ каждой из имеющихся стратегий,
- выявлять наиболее приоритетные стратегии,
- принимать обоснованные управленческие решения на основе анализа функциональных стратегий фирмы проводить согласование вариантов и выбор стратегии предприятия;
- оценивать влияние принятого решения на различные функциональные подсистемы предприятия;
- разрабатывать программы организационного развития и снятия

сопротивлений проводимым изменениям;

- проводить оценку эффективности программ осуществления организационных изменений;
- управлять внешними факторами, влияющими на изменения
- решать основные задачи управления трудовыми ресурсами;
- формировать команды;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию
- определять стадию жизненного цикла организации и специфику управления организационным поведением;
- организовывать работу групп, коллективов и команд;
- организовывать систему управления проектом и контролировать ход выполнения проекта

Владеть:

- методами анализа существующей системы стратегического планирования в организации,
- методами принятия управленческих решений,
- методом системного подхода к анализу существующей ситуации на предприятии;
- процедурами оценки будущей эффективности действующей стратегии;
- инструментами совершенствования стратегий управления;
- навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям;
- проектными методами управления изменениями

Владеть:

- стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами,
- методами психологии управления,
- методами анализа критериев формирования команды,
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации,
- навыками формирования эффективной организационной культуры компании;
- навыками эффективного руководства и лидерства;
- всем арсеналом современного инструментария проектного управления
- методами анализа существующей системы стратегического планирования в организации,
- методами принятия управленческих решений
- методом системного подхода к анализу существующей ситуации на

предприятию;

- процедурами оценки будущей эффективности действующей стратегии;
- инструментами совершенствования стратегий управления;
- навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям;
- проектными методами управления изменениями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

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

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

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

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-2	Знать основы профессиональной солидарности и корпоративности; особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом хозяйственной деятельности
	Умеет решать производственные вопросы на профессиональном уровне
	Владеет знаниями о профессиональной этике в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоком современном уровне
ПК-1	Знать: <ul style="list-style-type: none">- методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами;- основные методы психологии управления;- принципы и факторы формирования команды- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;

	<ul style="list-style-type: none"> - типы организационной культуры и методы ее формирования преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и механизмов организации командной работы; - основные процессы и подсистемы проектного управления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; - формировать команды; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию определять стадию жизненного цикла организации и специфику управления организационным поведением; - организовывать работу групп, коллективов и команд; - организовывать систему управления проектом и контролировать ход выполнения проекта <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами - методами психологии управления - методами анализа критериев формирования команды - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации - навыками формирования эффективной организационной культуры компании; - навыками эффективного руководства и лидерства; - всем арсеналом современного инструментария проектного управления
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные функциональные стратегии предприятия; - виды управленческих решений; - отличительные особенности стратегии развития

предприятия, принципы формирования стратегического плана

- сущность и элементы стратегического управления;
- сущность деятельности по разработке стратегий;
- инструменты и этапы стратегического анализа;
- современные методики реализации изменений в организации и специфику их применения на практике;
- этапы проектирования организационных изменений;
- модели реализации организационных изменений

Уметь:

- проводить системный анализ каждой из имеющихся стратегий,
- выявлять наиболее приоритетные стратегии,
- принимать обоснованные управленческие решения на основе анализа функциональных стратегий фирмы проводить согласование вариантов и выбор стратегии предприятия;
- оценивать влияние принятого решения на различные функциональные подсистемы предприятия;
- разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям;
- проводить оценку эффективности программ осуществления организационных изменений;
- управлять внешними факторами, влияющими на изменения

Владеть:

- методами анализа существующей системы стратегического планирования в организации,
- методами принятия управленческих решений
- методом системного подхода к анализу существующей ситуации на предприятии;
- процедурами оценки будущей эффективности действующей стратегии;
- инструментами совершенствования стратегий управления;
- навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям;

- проектными методами управления изменениями
--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	42	42
В том числе:		
Лекции	14	14
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Самостоятельная работа	102	102
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	6	6
В том числе:		
Лекции	2	2
Практические занятия (ПЗ)	4	4
Самостоятельная работа	165	165
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Организация как социально-экономическая система	Понятие, общие черты и характеристики организации, её роль в жизни общества. Общие понятия систем, признаки и классификация систем. Общая характеристика технических,	2	2	12	16

		<p>биологических, социальных (общественных) и социально-экономических систем. Свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие систем. Функционирование систем. Управляющая и управляемая подсистемы. Типология организаций. Принципы организации. Характеристики организации как системы. Закрытые и открытые организации, способы их развития. Метафорический подход к изучению организаций. Организационно-правовые формы организаций. Отношения между различными организациями и их изменение. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя эффективность организации. Временная модель эффективности организации. Внутренняя и внешняя среда организации.</p>				
2	Основополагающие законы организаций. Организационные структуры управления	<p>Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях. Закон синергии. Основные показатели созидательного синергетического эффекта. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Основные факторы внешней среды, оказывающие влияние на деятельность организации. Закон развития. Возможности реализации основной цели организации. Выбор стратегии развития организации. Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности; закон анализа и синтеза; закон композиции и пропорциональности; закон гармонии. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Построение вертикальной структуры: разделение труда, цель команд, делегирование полномочий, норма управляемости, централизация и децентрализация, координирование. Департаментализация. Функциональная, дивизиональная и матричная структуры. Структура «команда» и сетевая структура. Изменения структуры. Механическая и органическая модели организационного проектирования. Бюрократические системы. Влияние организационной структуры на индивидуальное и групповое поведение. Оценка эффективности организационных проектов.</p>	0	4	16	20
3	Интеграционные процессы в организации.	<p>Понятие и источники интеграции в организации. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления. Границы интеграционных процессов. Тенденции интеграционных процессов в менеджменте. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные</p>	2	2	12	16

		группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия.				
4	Поведение индивида в организации.	Основа понимания поведения людей в организации. Характеристики поведения человека. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование требуемого поведения. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.	2	4	12	18
5	Личность и организация. Мотивация и результативность организации.	Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.	2	4	12	18
6	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации.	Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами. Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.	2	4	12	18
7	Коммуникативное поведение в организации. Управление поведением организации. Социализация индивида в организации. Организационное	Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных	2	4	12	18

	поведение в системе международного бизнеса.	<p>коммуникаций и их барьеры. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные стили. Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.</p> <p>Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде. Теория Z как пример адаптационного менеджмента. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.</p>				
8	Изменения в организации	<p>Концепция организационных изменений. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений. Современные тенденции развития организаций. Уровни организационных изменений. Типы организационных изменений. Принципы управления процессом изменений. Структура системы управления изменениями. Модели организационных изменений. Модель и этапы процесса управления плановыми изменениями. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Преодоление сопротивления изменениям. Изменения и конфликты. Индивидуальный стресс и управление стрессом. Стили проведения изменений в организации. Концепции организационного развития, ее достоинства и ограничения. Этические проблемы организационного развития</p>	2	4	14	20
Итого			14	28	102	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Организация как	Понятие, общие черты и характеристики	1	-	20	21

	социально-экономическая система	<p>организации, её роль в жизни общества. Общие понятия систем, признаки и классификация систем. Общая характеристика технических, биологических, социальных (общественных) и социально-экономических систем. Свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие систем. Функционирование систем. Управляющая и управляемая подсистемы. Типология организаций. Принципы организации. Характеристики организации как системы. Закрытые и открытые организации, способы их развития. Метафорический подход к изучению организаций. Организационно-правовые формы организаций. Отношения между различными организациями и их изменение. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя эффективность организации. Временная модель эффективности организации. Внутренняя и внешняя среда организации.</p>				
2	Основополагающие законы организаций. Организационные структуры управления	<p>Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях. Закон синергии. Основные показатели созидательного синергетического эффекта. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Основные факторы внешней среды, оказывающие влияние на деятельность организации. Закон развития. Возможности реализации основной цели организации. Выбор стратегии развития организации. Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности; закон анализа и синтеза; закон композиции и пропорциональности; закон гармонии. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Построение вертикальной структуры: разделение труда, цепь команд, делегирование полномочий, норма управляемости, централизация и децентрализация, координирование. Департаментализация. Функциональная, дивизиональная и матричная структуры. Структура «команда» и сетевая структура. Изменения структуры. Механическая и органическая модели организационного проектирования. Бюрократические системы. Влияние организационной структуры на индивидуальное и групповое поведение. Оценка эффективности организационных проектов.</p>	-	-	25	25
3	Интеграционные процессы в организации.	<p>Понятие и источники интеграции в организации. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления. Границы интеграционных процессов. Тенденции</p>	1	-	20	21

		интеграционных процессов в менеджменте. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия.				
4	Поведение индивида в организации.	Основа понимания поведения людей в организации. Характеристики поведения человека. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование требуемого поведения. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.	-	-	20	20
5	Личность и организация. Мотивация и результативность организации.	Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.	-	1	20	21
6	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации.	Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами. Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.	-	1	20	21
7	Коммуникативное поведение в организации.	Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций,	-	1	20	21

	<p>Управление поведением организации. Социализация индивида в организации. Организационное поведение в системе международного бизнеса.</p>	<p>его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные стили. Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.</p> <p>Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде. Теория Z как пример адаптационного менеджмента. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.</p>				
8	Изменения в организации	<p>Концепция организационных изменений. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений. Современные тенденции развития организаций. Уровни организационных изменений. Типы организационных изменений. Принципы управления процессом изменений. Структура системы управления изменениями. Модели организационных изменений. Модель и этапы процесса управления плановыми изменениями. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Преодоление сопротивления изменениям. Изменения и конфликты. Индивидуальный стресс и управление стрессом. Стили проведения изменений в организации. Концепции организационного развития, ее достоинства и ограничения. Этические проблемы организационного развития</p>	-	1	20	21
		Итого	2	4	165	171

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-2	Знать основы профессиональной солидарности и корпоративности; особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом хозяйственной деятельности	Опросы/ тесты по лекционному материалу; подготовка докладов, рефератов, эссе; демонстрация теоретических знаний при выполнении практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Умеет решать производственные вопросы на профессиональном уровне	Подготовка докладов, рефератов, эссе; демонстрация практических умений при выполнении практических заданий. Выполнение тестов	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеет знаниями о профессиональной этике в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоком современном уровне	Подготовка докладов, рефератов, эссе; демонстрация практических навыков при выполнении практических заданий. Выполнение тестов	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать: - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами;	Опросы/ тесты по лекционному материалу; подготовка докладов, рефератов, эссе;	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	<ul style="list-style-type: none"> - основные методы психологии управления; - принципы и факторы формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - типы организационной культуры и методы ее формирования преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и механизмов организации командной работы; - основные процессы и подсистемы проектного управления 	демонстрация теоретических знаний при выполнении практических заданий		
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; - формировать команды; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию определять стадию жизненного цикла организации и специфику управления организационным поведением; - организовывать работу групп, коллективов и команд; - организовывать систему управления проектом и контролировать ход выполнения проекта 	Подготовка докладов, рефератов, эссе; демонстрация практических умений при выполнении практических заданий. Выполнение тестов	Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами - методами психологии управления - методами анализа критериев формирования команды - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации - навыками формирования эффективной организационной культуры компании; - навыками эффективного руководства и лидерства; - всем арсеналом современного инструментария проектного управления 	Подготовка докладов, рефератов, эссе; демонстрация практических навыков при выполнении практических заданий. Выполнение тестов	Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные функциональные 	Опросы/ тесты по лекционному	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	<p>стратегии предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды управленческих решений; - отличительные особенности стратегии развития предприятия, принципы формирования стратегического плана - сущность и элементы стратегического управления; - сущность деятельности по разработке стратегий; - инструменты и этапы стратегического анализа; - современные методики реализации изменений в организации и специфику их применения на практике; - этапы проектирования организационных изменений; - модели реализации организационных изменений 	<p>материалу;</p> <p>подготовка докладов, рефератов, эссе;</p> <p>демонстрация теоретических знаний при выполнении практических заданий</p>	<p>предусмотрены в рабочих программах</p>	<p>предусмотрены в рабочих программах</p>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить системный анализ каждой из имеющихся стратегий, - выявлять наиболее приоритетные стратегии, - принимать обоснованные управленческие решения на основе анализа функциональных стратегий фирмы проводить согласование вариантов и выбор стратегии предприятия; - оценивать влияние принятого решения на различные функциональные подсистемы предприятия; - разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям; - проводить оценку эффективности программ осуществления организационных изменений; - управлять внешними факторами, влияющими на изменения 	<p>Подготовка докладов, рефератов, эссе;</p> <p>демонстрация практических умений при выполнении практических заданий. Выполнение тестов</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах</p>
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа существующей системы стратегического планирования в организации, - методами принятия управленческих решений - методом системного подхода к анализу существующей ситуации на предприятии; - процедурами оценки будущей эффективности действующей стратегии; - инструментами совершенствования стратегий управления; - навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям; 	<p>Подготовка докладов, рефератов, эссе;</p> <p>демонстрация практических навыков при выполнении практических заданий. Выполнение тестов</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренных в рабочих программах</p>

	- проектными методами управления изменениями			
--	--	--	--	--

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1 семестре для очной формы обучения, 1 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОПК-2	Знать основы профессиональной солидарности и корпоративности; особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом хозяйственной деятельности	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Умеет решать производственные вопросы на профессиональном уровне	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владет знаниями о профессиональной этике в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоком современном уровне	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	Знать: - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами; - основные методы психологии управления; - принципы и факторы формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - типы организационной культуры и методы ее формирования преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	<p>механизмов организации командной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные процессы и подсистемы проектного управления 					
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; - формировать команды; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию - определять стадию жизненного цикла организации и специфику управления организационным поведением; - организовывать работу групп, коллективов и команд; - организовывать систему управления проектом и контролировать ход выполнения проекта 	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами - методами психологии управления - методами анализа критериев формирования команды - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации - навыками формирования эффективной организационной культуры компании; - навыками эффективного руководства и лидерства; - всем арсеналом современного инструментария проектного управления 	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные функциональные стратегии предприятия; - виды управленческих решений; - отличительные особенности стратегии развития предприятия, принципы формирования стратегического плана - сущность и элементы стратегического управления; 	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов

<ul style="list-style-type: none"> - сущность деятельности по разработке стратегий; - инструменты и этапы стратегического анализа; - современные методики реализации изменений в организации и специфику их применения на практике; - этапы проектирования организационных изменений; - модели реализации организационных изменений 					
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить системный анализ каждой из имеющихся стратегий, - выявлять наиболее приоритетные стратегии, - принимать обоснованные управленческие решения на основе анализа функциональных стратегий фирмы проводить согласование вариантов и выбор стратегии предприятия; - оценивать влияние принятого решения на различные функциональные подсистемы предприятия; - разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям; - проводить оценку эффективности программ осуществления организационных изменений; - управлять внешними факторами, влияющими на изменения 	Решение стандартных практически задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа существующей системы стратегического планирования в организации, - методами принятия управленческих решений - методом системного подхода к анализу существующей ситуации на предприятии; - процедурами оценки будущей эффективности действующей стратегии; - инструментами совершенствования стратегий управления; - навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям; - проектными методами управления изменениями 	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Какая из структур организации влияет на характер и содержание труда и может определять профессионально-квалификационный состав персонала?

- А. Техническая структура
- Б. Производственная структура
- В. Социальная структура
- Г. Социотехническая структура

2. Все элементы, какой из структур организации являются «мягкими»?

- А. Техническая структура
- Б. Производственная структура
- В. Социальная структура
- Г. Социотехническая структура

3. Это организационное сложное целое, состоящее из множества элементов, расположенных в определенном порядке и зависящих друг от друга, взаимодействующих между собой при помощи отношений и связей, и образованное для выполнения определенной цели

- А. Обратная связь
- Б. Система
- В. Социотехническая структура
- Г. Организационная структура

4. Это общесистемное свойство, заключающееся в том, что изменение любого компонента системы оказывает воздействие на все другие компоненты и изменение системы в целом, и наоборот, любое изменение системы отзывается на всех ее компонентах.

- А. Эмерджентность
- Б. Целостность
- В. Иерархичность
- Г. Функциональность

5. Это свойство системы, которое определяет, что сумма свойств элементов не равна свойствам системы, т.е. несводимость свойств системы к свойствам входящих в ее состав элементов.

- А. Эмерджентность
- Б. Целостность
- В. Иерархичность
- Г. Функциональность

6. На рис.1. буквами Y, G, M, L, W обозначены:

А. состояние объекта на выходе; цель; модель объекта управления; ограничения ресурсов, методов, знаний; вектор управляющих воздействий;

Б. состояние объекта на выходе; цель; модель объекта управления; ограничения ресурсов, методов, знаний; вектор случайных воздействий;

В. состояние объекта на выходе; цель; модель объекта управления;

ограничения ресурсов, методов, знаний; управляющее воздействие;

Г. состояние объекта на выходе; цель; модель объекта управления; ограничения ресурсов, методов, знаний; состояние внешней среды.



Рис. 1. Схема системы управления

7. На какой стадии жизненного цикла происходит поиск новых ее форм, а также качественное развитие и совершенствование существующих?

- А. Зарождение
- Б. Стремительный рост
- В. Дифференциация деятельности
- Г. Консолидация

8. Она представляет собой совокупность установившихся ценностей, традиций, верований, норм поведения, символов, которые во многом определяют характер взаимоотношений и направленность поведения людей.

- А. Система
- Б. Эмерждентность
- В. Целостность
- Г. Организационную культуру

9. Собственник выбирает такую форму для реализации функций некоммерческого характера, и он же финансирует организацию. При этом – это единственный вид некоммерческих организаций, обладающих имуществом на праве оперативного управления.

- А. Фонды.
- Б. Товарищество собственников недвижимости.
- В. Ассоциации (союзы).
- Г. Учреждения.

10. К факторам косвенного воздействия относят факторы, которые не оказывают непосредственного влияния на деятельность организации, но их следует учитывать для выработки правильной стратегии. Можно выделить следующие факторы косвенного воздействия:

- А. политические факторы; экономические факторы; социальные

факторы внешней среды; технологические факторы;

Б. производство; персонал; организация управления; культура и имидж предприятия

В. хозяйственное партнерство; персонал; организация управления; культура и имидж предприятия

Г. политические факторы; экономические факторы; социальные факторы внешней среды; производственный кооператив

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач (минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

1. Люди всегда противятся переменам в организации.

А. Да. Б. Нет. В. В определенных ситуациях.

2. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач - это

А. Делегирование;

Б. Ответственность;

В. Полномочия;

Г. Власть.

3. Формами проектирования работы являются:

А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.

Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.

В. Упрощение работы, ротация, автономность.

Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

4. Если руководители стремятся улучшить качество трудовой жизни, они предпочитают такие формы проектирования работы, как:

А. Упрощение и ротация.

Б. Расширение масштаба работы и ротация.

В. Социотехническая система и обогащение работы.

Г. Обогащение и упрощение работы.

5. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:

А. Вхождение человека в организацию.

Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.

В. Девиантное поведение.

Г. Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.

6. Назовите показатели результативности карьеры.

А. Иерархическое положение работника в организации.

Б. Адаптируемость карьеры.

В. Тождественность карьеры.

Г. Заработная плата.

Д. Позитивные карьерные отношения.

7. Будет ли работник осуществлять карьеру, если он остаётся на прежнем рабочем месте и не продвигается вверх в организационной или

профессиональной иерархии?

А. Да.

Б. Нет.

8. Видами внутриорганизационной карьеры являются:

А. Вертикальная.

Б. Профессиональная.

В. Горизонтальная.

Г. Результативная.

8 Индивидуальный стиль менеджера определяется:

А. Степенью свободы при принятии решений для подчиненных;

Б. Выбором методов управления;

В. Образованием;

Г. Стажем работы;

9. В каких ситуациях использование авторитарного руководства необходимо?

А. При пожаре;

Б. При разработке проекта нововведений;

В. При постоянном нарушении трудовой дисциплины;

Г. Ни при каких ситуациях.

10. Согласно Рэнсису Лайкерту консультативно-демократический стиль руководства предполагает ...

А. Групповое принятие решений.

Б. Принятие важных решений руководителем без участия подчиненных.

В. Принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным.

Г. Дружеские и доверительные отношения между руководством и подчиненными.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

(минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

1. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?

А. Сглаживание.

Б. Принуждение.

В. Установление общих целей.

Г. Разъяснение требований к работе.

Д. Компромисс.

Е. Сотрудничество.

Ж. Предыдущие ответы неверны.

2. Определите последовательность этапов управления изменениями.

А. Планирование выполнения изменений.

Б. Осуществление изменений.

В. Признание необходимости изменений.

Г. Анализ альтернативных вариантов изменений.

Д. Оценка и проверка изменений.

- Е. Установление целей изменений.
 - Ж. Отбор наилучшего варианта изменений.
3. 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.
4. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
- А. Предоставление информации.
 - Б. Создание венчурных команд.
 - В. Привлечение к принятию решений.
 - Г. Обеспечение испытания изобретения.
 - Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
 - Е. Переговоры.
 - Ж. Принуждение.
5. Ключевые навыки, которые обязан иметь руководитель при инновационном уровне принятия решений:
- А. Стратегическое планирование.
 - Б. Системное развитие.
 - В. Творческое управление.
 - Г. Текущее планирование.
 - Д. Создание рабочих групп.
6. Существует три типа критериев оценки деятельности:
- А. Личностные характеристики, поведение работника, результат деятельности.
 - Б. Определение сильных и слабых сторон работника, ранжирование их относительно друг друга, выставление баллов.
 - В. Определение типа поведения, ведущего к успеху, сотрудничество, результат деятельности.
 - Г. Количество сделанных ошибок, производительность труда, достижение стандартов качества.
7. Какие меры позволят снизить девиантное поведение?
- А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.
 - Б. Изучение мнений потребителей.
 - В. Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.
 - Г. Самоконтроль персонала.
 - Д. Анализ продаж на одного работника.
 - Е. Справедливое вознаграждение.
 - Ж. Публичное признание.
3. Всеобщее управление качеством.
- И. Контроль качества конечного продукта.
 - К. Совершенствование системы отбора персонала.

Д. Позитивные карьерные отношения.

8. Какой критерий эффективности карьеры выражен в вопросе: «Кем я хочу

быть и что я должен сделать, чтобы стать тем, кем я хочу быть?»?

А. Результативность карьеры.

Б. Адаптируемость карьеры.

В. Тожественность карьеры.

Г. Удовлетворенность карьерой.

9. Направлениями поведенческого маркетинга являются:

А. В отношении акционеров.

Б. В отношении сотрудников.

В. В отношении клиентов.

Г. В отношении поставщиков.

Д. Все ответы верны.

Е. Все ответы неверны.

10. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?

А. Тип организационной культуры.

Б. Культурный шок.

В. Этноцентризм.

Г. Культурная эмпатия.

Д. Предварительное обучение.

Е. Социальные стереотипы.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Понятие, общие черты и характеристики организации, её роль в жизни общества.

2. Общие понятия систем, признаки и классификация систем, свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие систем. Функционирование систем: управляющая и управляемая подсистемы.

3. Типология организаций.

4. Принципы организации. Организационно-правовые формы организаций.

5. Жизненный цикл организации. Внутренняя и внешняя среда организации.

6. Внешняя и внутренняя эффективность организации. Временная модель эффективности организации.

7. Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации

8. Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности; закон анализа и синтеза; закон композиции и пропорциональности; закон гармонии.

9. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования структур.
10. Влияние организационной структуры на индивидуальное и групповое поведение.
11. Оценка эффективности организационных проектов.
12. Формы собственности и организация управления.
13. Реакции организации на изменения внешней среды.
14. Основа понимания поведения людей в организации. Характеристики поведения человека. Самоорганизация индивида.
15. Мотивация и стимулирование требуемого поведения. Механизм мотивации.
16. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.
17. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия.
18. Законы и эффекты восприятия. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
19. Теории поведения человека в организации.
20. Процесс формирования и развития личности.
21. Личность и работа: ценности, установки, вовлеченность в работу и приверженность организации.
22. Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации.
23. Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы.
24. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе.
25. Преимущества и недостатки работы в группе.
26. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды.
27. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.
28. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации.
29. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти.
30. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности.
31. Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций.
32. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
33. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные стили.
34. Особенности поведения организации на различных этапах

жизненного цикла.

35. Корпоративная культура и поведение организации.

36. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.

37. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации.

38. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе.

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

40. Модели межкультурных различий.

41. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде.

42. Теория Z как пример адаптационного менеджмента.

43. Концепция организационных изменений. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений. Современные тенденции развития организаций. Уровни организационных изменений.

44. Типы организационных изменений. Принципы управления процессом изменений. Структура системы управления изменениями. Модели организационных изменений. Модель и этапы процесса управления плановыми изменениями.

45. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Преодоление сопротивления изменениям. Изменения и конфликты. Индивидуальный стресс и управление стрессом.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценки компетенций, знаний, умений и навыков по дисциплине устанавливает кафедра, обеспечивающая дисциплину, по согласованию с выпускающей кафедрой.

Экзамены проводятся по экзаменационным билетам в устной и/или письменной форме:

- билет из 10 тестовых заданий и задача-задание или

- билет из двух вопросов, которые предполагают развернутый ответ и задача-задание.

Выставление оценки:

«Отлично» от 85 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Хорошо» от 65 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Удовлетворительно» от 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Неудовлетворительно» меньше 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных

ответов)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Организация как социально-экономическая система	ОПК-2, ПК-1	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
2	Основополагающие законы организаций. Организационные структуры управления	ПК-1, ПК- 2	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
3	Интеграционные процессы в организации.	ПК-1, ПК- 2	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
4	Поведение индивида в организации.	ОПК-2	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
5	Личность и организация. Мотивация и результативность организации.	ОПК-2, ПК-1	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
6	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации.	ПК-1	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
7	Коммуникативное поведение в организации. Управление поведением организации. Социализация индивида в организации. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, практические задания, вопросы к экзамену
8	Изменения в организации	ПК- 2	Тест, практические задания, вопросы к экзамену

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач

на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Агарков А. П., Голов Р. С., Голиков А. М., Агарков А. П. Теория организации. Организация производства: Интегрированное учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2015 -271 с., <http://www.iprbookshop.ru/24819>

2. Бардасова, Э. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова; Е.А. Сергеева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - 104 с. - ISBN 978-5-7882-1427-6.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721>

3. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие : допущено Советом Учебно-методического объединения. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Инфра-М, 2017 (Москва : ООО "Науч.-издат. центр ИНФРА-М", 2016). - 359 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 348-349 (24 назв.). - ISBN 978-5-16-012559-6 (print). - ISBN 978-5-16-102298-6 (online) : 994-50.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – URL: <http://window.edu.ru> . Доступ свободный.

2. <http://www.consultant.ru>;

3. <http://www.garant.ru>;

4. <http://www.kodeks.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроjectionным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Проектор для показа презентаций.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Теория организации и организационное поведение» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков руководства коллективом; толерантности; управления различными по численности и составу группа сотрудников, а также проектами; разработки корпоративной стратегии. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.