

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М.
Бербекова»**

ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной
программы.....З.А.Мустафаева
Р.М.Лигидов

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
института.....

« ».....2024г.

« »2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория организации и организационное поведение»

Направление 38/04/02- Менеджмент (уровень магистратуры)

Магистерская программа «Управление маркетингом»

Квалификация (степень) выпускника - магистр менеджмента

Форма обучения – очная (заочная, очно-заочная)

Нальчик 2024

Рабочая программа дисциплины «Теория организации и организационное поведение» /сост. З.А. Мустафаева - Нальчик: ФГБОУ КБГУ, 2024- 36 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины обязательной части основной образовательной программы студентам очной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 –Менеджмент, магистерская программа «Управление маркетингом».

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.20г., №952 (Зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 N 59391).

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	4
3. Требования к результатам освоения дисциплины.....	4
4. Содержание и структура дисциплины	4
Содержание дисциплины.....	4
Структура дисциплины	5
Лекции	6
Практические занятия.....	6
Самостоятельное изучение разделов.....	7
5. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	7
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности	19
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	23
7.1 Основная литература.....	23
7.2 Дополнительная литература.....	24
7.3 Интернет-ресурсы.....	24
7.4 Методические указания по проведению различных учебных занятий, курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы	25
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	31
9. Приложения.....	33

1. Цель и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины — ознакомление магистров с основными теоретическими концепциями социальных организаций и организационным поведением как междисциплинарной областью знания, связанной с изучением человеческих установок и трудовой деятельности.

В процессе изучения дисциплины ставятся и решаются следующие задачи:

- изучение теории организации, интегрирующей экономические, философские и социологические знания;
- ознакомление с опытом деятельности успешных (конкурентоспособных) организаций, достижение магистрантами понимания предпосылок успешности организаций;
- формирование способности к решению ключевых проблем управленческой деятельности;
- достижение понимания причин и выработка критериев оценки поведения людей в организации;
- приобретение магистрантами способности к анализу поведения человека в социальной группе.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к обязательной части учебного цикла дисциплин при подготовке магистров менеджмента. Изучение дисциплины формирует знания по основным видам деятельности квалификационной характеристики по направлению 38.04.02 «Менеджмент». Программа разработана с ориентацией на существующий российский опыт в области управления организацией и ее ресурсов, а также теорию и практику зарубежного опыта.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» связана с профессиональной подготовкой магистров по направлению «Менеджмент».

3. Требования к результатам освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4);
- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);
- Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды (ОПК-3);
- Способен применять современные коммуникативные технологии для эффективного взаимодействия (УК-4.1);
- Способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия (УК-5.1);
- Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения и обеспечивать их реализацию в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-3.2).

4 Содержание и структура дисциплины

Таблица 1. Содержание дисциплины «Теория организации и организационное поведение», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Теория организации	1.Предмет дисциплины и ее место в системе научных знаний. 2.Социальные организации. 3.Законы организации. 4.Организационное проектирование. 5.Разработка организационных управленческих решений.	УК-4.1; ОПК-3.2	Домашнее задание, написание реферата, коллоквиум, кейс-задачи
2	Организационное поведение	6.Личность и ее развитие в организации. 7.Мотивация и социальное поведение. 8.Групповое поведение. 9.Лидерское поведение и власть в организации. 10.Коммуникативное поведение. 11.Организационные изменения и индивидуальное поведение. 12.Управление конфликтами и стрессами. 13.Организационная культура и поведение.	УК-4.1; УК-5.1; ОПК-3.2	Домашнее задание, написание реферата, коллоквиум, кейс-задачи

Структура дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часов) **ОФО**

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	34
<i>Лекции (Л)</i>	17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	17
Самостоятельная работа:	83
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	36
Подготовка и сдача экзамена	27

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

ЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	10
<i>Лекции (Л)</i>	6
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	4
Самостоятельная работа:	125
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	105
Подготовка и сдача экзамена	9
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

ОЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	34
<i>Лекции (Л)</i>	17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	17
Самостоятельная работа:	83
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	63
Подготовка и сдача экзамена	27
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

Таблица 3. Лекционные занятия

№	Наименование темы
1	Предмет дисциплины и ее место в системе научных знаний.
2	Социальные организации.
3	Законы организации.
4	Организационное проектирование.
5	Разработка организационных управленческих решений.
6	Личность и ее развитие в организации.
7	Мотивация и социальное поведение.
8	Групповое поведение.
9	Лидерское поведение и власть в организации.
10	Коммуникативное поведение.
11	Организационные изменения и индивидуальное поведение.

12	Управление конфликтами и стрессами.
13	Организационная культура и поведение.

Таблица 4. Практические занятия (семинары)

№	Тема
1	Предмет, методология и задачи курса
2	Личность и ее развитие в организации
3	Мотивация и социальное поведение
4	Формирование группового поведения в организации
5	Коммуникативное поведение в организации
6	Корпоративная культура и поведение организации
7	Управление конфликтами и стрессами
8	Организационные изменения и поведение индивидов
9	Социальная и этическая ответственность при принятии решений
10	Творческий потенциал личности и группы
11	Организационное поведение в системе международного бизнеса
12	Управление организационной культурой в международной среде
13	Национальный компонент в организационной культуре

Таблица 5. Лабораторные работы по дисциплине (не предусмотрены)

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№	Тема
1	Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения
2	Современные теории мотивации
3	Мотивационные ресурсы власти
4	Различные подходы к развитию организации
5	Законы и принципы организации
6	Управленческий цикл руководителя
7	Потенциал организационного поведения
8	Коммуникативное пространство руководителя

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются **текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.**

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля. Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины « Теория организации и организационное поведение» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий с отчетом (защитой) в установленный срок, написание рефератов.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

5.1.1. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (кейс-задачи)(контролируемые компетенции УК-4.1; УК-5.1;ОПК-3.2).

Перечень типовых задач для самостоятельной работы сформирован в соответствии с тематикой практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».

Кейс-задача №1 Сеть магазинов Levi's Store (OLS) существует в Москве уже несколько лет. Ассортимент магазинов составляет продукция всемирно известной фирмы «Levi Strauss». За указанное время фирма «Сантан», которая является владельцем этой сети магазинов, добилась достаточно устойчивого положения на рынке и решила увеличить количество торговых точек. Было запланировано открытие двух новых магазинов. В связи с этим был произведен расширенный набор персонала на должности продавцов-консультантов. Отбор проходил в два этапа, отсеб составил около 70- 75%. Несмотря на такой строгий контроль, всегда существует возможность появления в коллективе фирмы человека случайного, либо не подходящего для работы в сфере обслуживания, либо не разделяющего основных принципов внутрифирменного общения. Задача по выявлению таких людей ложится на плечи непосредственного руководителя, т. е. управляющего магазином. Именно он должен определить, удовлетворяет ли данный работник производственным и корпоративным требованиям. Причем чем скорее он это сделает, тем лучше, так как фирме не придется затрачивать средства на обучение и вовлечение в коллектив нового работника. Прошедшие отбор кандидаты распределились непосредственно по магазинам. Еженедельно в OLS направлялись группы новичков в количестве 2-3 человек. Они получали первоначальное представление об ассортименте, правилах торговли и поведения в коллективе, а затем поступали непосредственно в распоряжение старшего по смене и начинали постепенно включаться в процесс обслуживания клиентов. За деятельностью вновь прибывших велось тщательное наблюдение, в ходе которого выявлялось, соответствуют ли они требованиям, предъявляемым фирмой к своим сотрудникам. В результате принималось решение о дальнейшей судьбе кандидата.

В составе одной из групп в магазин поступила Светлана Петровская. С самого начала эта кандидатура вызвала у управляющего OLS Сергея Королева некоторые чисто интуитивные сомнения. Сергей работал управляющим уже 2 года, до этого прошел традиционный для OLS путь от продавца-консультанта до старшего по смене, поэтому

ему была хорошо известна специфика работы своих подчиненных, и он практически с первой минуты знакомства мог определить, подходит ли данный человек фирме или нет. Тем не менее, несмотря на первое впечатление, он решил присмотреться к Петровской. К тому же его интересовало мнение коллектива OLS о новой сотруднице, а для того, чтобы оно сформировалось, нужно определенное время. Сергей не создавал барьеров при общении с подчиненными. Итак, новая сотрудница начала свою деятельность в качестве продавца-консультанта. Она показала себя способной к обучению, адекватно воспринимала необходимую информацию, выполняла приказы руководства и в целом неплохо зарекомендовала себя. Однако положение вскоре изменилось. По прошествии нескольких дней выяснились некоторые странности в поведении Светланы. Девушка страдала излишней обидчивостью, отсутствием чувства юмора в обычном понимании и, вместе с тем, обладала способностью шутить так, что ее шутки были больше похожи на упреки. К тому же ее внешний вид оставлял желать лучшего: она не отличалась опрятностью и аккуратностью. При работе с клиентами она выглядела так, словно ждала, что ее вот-вот кто-нибудь ударит. Вместе с тем, она стремилась им услужить, видимо, ради того, чтобы избежать возможных упреков. Однако ее жалостливый вид вызывал у некоторых клиентов не желание ее поддержать, а совсем наоборот - поиздеваться и пошутить над ней. Самое главное состояло в том, что она этого даже не понимала. Таким образом, ее появление в торговом зале отнюдь не помогало формированию у покупателей правильного мнения о фирме. Отношения с коллективом у Светланы тоже не сложились, хотя все сотрудники OLS были с ней доброжелательны и терпимы к ее странностям. Коллектив состоял в основном из молодежи, отличался энтузиазмом, сплоченностью и совместимостью. Последнее было особенно важно, некоторые сотрудники даже были уволены во время прохождения испытательного срока по причине несовместимости с коллективом. Светлана никогда не принимала участия в дружеских вечеринках, хотя объективных причин для отказа у нее не было. К тому же, если с клиентами она была вежлива, то с коллегами - наоборот. Однако, несмотря на все уже перечисленные странности, Сергей пока не принимал решения относительно Петровской, хотя прошло почти 3 недели. Ему казалось, что стоит с ней немного поработать - и все встанет на свои места. Коллективу было обидно за «лицо» своей фирмы. Коллеги ждали от управляющего конкретного решения, а он медлил.

Задание. Проанализируйте ситуацию и дайте ответы на следующие вопросы: 1. Можно ли назвать коллектив данного магазина эффективным? 2. Какой стиль руководства преобладает в деятельности Сергея Королева? 3. Существует ли у коллектива OLS деловое кредо? 4. На каком уровне осознания управленческой позиции руководителя находится Сергей Королев? 5. Как, на Ваш взгляд, должен поступить управляющий в данной ситуации? Почему он не учитывает требования коллектива? Не вступает ли его поведение в противоречие с присущим ему стилем управления? 6. Как проявляется сплоченность коллектива в ситуации с новой сотрудницей? 7. Какие факторы определяют имидж этой фирмы? 8. Что должно сделать руководство для усиления имиджа фирмы?

Кейс-задача №2 Американская корпорация ЗМ известна в мире. В ее штате 83 тыс. человек, из которых 7 тыс. ученых. Ассортимент продукции, производимый корпорацией, составляет более 60 тыс. наименований. Корпорация ЗМ входит в число 100 наиболее преуспевающих компаний США.

Фундаментом деятельности корпорации является сочетание новаторских идей с техническим их воплощением, в результате чего создается высококачественный, хорошо продаваемый товар и корпорация ЗМ занимает лидирующее положение в области нововведений. Этому же способствует и эффективный менеджмент.

В деятельности корпорации можно выделить пять основных направлений:

1. Производство новой продукции – финансовая цель. Не менее 1/4 реализованной продукции должно приходиться на изделия, поступившие в производство в течение последних пяти лет. Работа менеджеров компании оценивается по этому критерию.

Отсюда их стремление поддерживать на высоком уровне научные исследования и поощрять к этому своих сотрудников;

2. Свободный обмен информацией между сотрудниками на разных этапах разработки проекта. Это обеспечивает, с одной стороны, возможность использования в новых областях созданных современных технологий; с другой – контроль за ходом выполнения каждой работы;

3. Неудачи воспринимаются как источник инноваций. Из ошибок, от которых никто не застрахован, руководство стремится извлечь пользу. По этой причине корпорация продолжает трудиться над технологиями, первоначально не дающими прибыли;

4. Предоставление сотрудникам условий и времени для того, чтобы они могли обдумать и предложить собственные идеи. Людям свойственно особенно активно работать над своими идеями. Поэтому служащим фирмы разрешается до 15% рабочего времени уделять таким разработкам;

5. Создание и предоставление самостоятельности временным подразделениям корпорации. Сотрудник, который выдвинул идею о новом товаре, при одобрении ее руководством корпорации становится главным менеджером и получает необходимые финансовые средства и оборудование. Он подбирает группу специалистов (производственников, маркетологов, сбытовиков, специалистов по ценообразованию) и создает временное подразделение. Задача такого коллектива: разработка изделия от опытного образца до внедрения в массовое производство с последующей реализацией. Все сотрудники данной группы получают повышение в должности и прибавление к заработной плате в случае успешного выполнения проекта.

Вопросы: 1. Сформулируйте стратегию деятельности корпорации ЗМ. Что главное в стратегии? 2. Какова роль менеджеров в успехах фирмы?

3. Какие условия требуются для использования опыта инновационной деятельности корпорации ЗМ на предприятиях России?

Кейс-задача №3 Миссия организации является важнейшей составляющей стратегического плана развития любой компании. Она определяет основную цель фирмы. Компания, как правило, начинает свою деятельность с определения четкой миссии, устанавливаемой высшим руководством. Миссия – это общая цель организации, выражающая причину ее существования. В ней обычно детализируется статус организации, декларируются принципы ее работы, заявления и действительные намерения руководства, дается определение самых важных характеристик организации. Во многих компаниях разрабатываются официальные формулировки миссии. Формулировка миссии – это формулировка основной цели компании: чего она хочет достичь в самом широком смысле. Четкая формулировка миссии действует как «невидимая рука», которая направляет сотрудников компании, позволяя им работать независимо и в то же время коллективно для достижения общих целей компании. Научкой менеджмента не выработаны какие-либо универсальные правила, применяемые при формулировании миссии. Поэтому существует множество самых разнообразных подходов к определению миссии и к ее содержанию, отражающих оценку роли и значения организации, в первую очередь, со стороны принимающих решения руководителей. Центральным моментом миссии является ответ на вопрос о главной цели организации. На первом месте должны стоять интересы, ожидания и ценности потребителей (покупателей производимой продукции), причем не только в настоящее время, но и в перспективе.

Вопросы: 1. Что такое миссия организации? Приведите несколько формулировок определения и выберите одну, на Ваш взгляд, наиболее полно раскрывающую суть понятия. 2. Чем миссия организации отличается от видения ее руководителя? 3. Какие элементы может включать в себя формулировка миссии организации? 4. Каким образом необходимо разрабатывать (формулировать) миссию организации?

Кейс-задача №4 В данной работе необходимо раскрыть общие характеристики организации «Ашан» (внутреннюю среду) и сделать вывод о возможностях и сильных

сторонах деятельности организации на внешнем рынке. Студенту необходимо пользоваться Интернет-ресурсами, а также периодической печатью.

Еще 50 лет назад это слово не было известно никому, сегодня же его знают жители десятков стран – от Китая до Марокко. Современный «Ашан» - это крупнейший холдинг, владеющий сотнями гипермаркетов и супермаркетов по всему миру и обслуживающий несколько сотен миллионов человек ежегодно.

Между тем началась история «Ашана» более чем тривиально. Основатель компании Жерар Мюлье, ранее занимавшийся производством и реализацией текстильной продукции (это был семейный бизнес Мюлье), открыл свой первый магазин, торговый зал которого был расположен в старом фабричном цехе. Общая торговая площадь магазина составила 600 квадратных метров, что для Франции, традиционно тяготеющей к небольшим лавочкам и кафе, было несколько рискованно.

На сегодняшний день сеть является одной из самых крупных мировых торговых корпораций. В ее состав входят почти 550 гипермаркетов и более 750 супермаркетов во многих странах, все они оформлены в едином корпоративном стиле. Официальный штат сотрудников торговой сети превысил 230 тысяч человек, и постоянно увеличивается, потому что новые торговые точки компании открываются постоянно.

Первый магазин АШАН в России открыл двери для покупателей в 2002 году, и на сегодняшний день компания представляет собой один из наиболее ярких примеров успеха французского бизнеса в России. Более 30 тысяч сотрудников заняты в почти 80 магазинах в 27 регионах России – АШАН бесспорно является одним из лидеров российского рынка. Руководство «Ашан» рассматривает Россию как очень перспективный рынок. Сегодня Россия является вторым по значимости рынком для компании АШАН после Франции, и в ближайшее время планируется открытие ряда новых магазинов.

Вопросы: 1. Изучив самостоятельно деятельность организации, определите, какую стратегию реализует Ашан. 2. Оцените конкурентоспособность Ашана, проанализировав его деятельность на российском рынке с помощью SWOT-анализа. 3. Согласны ли Вы с утверждением, что успех Ашана объясняется правильно выбранной стратегией?

Кейс-задача №5 Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный научный потенциал фирмы оценивается очень высоко. Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд — упрямый, высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо. Основные подразделения компании «Спейс» — производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены. В конце 1980-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу

разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок. В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сар Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна. Сара набрала в свой отдел новых сотрудников — маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями и что проект скоро закроют. Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится — это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить». Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов, у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты. Сара не знала, что ей делать, но Джон Райе, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Вопросы и задания. 1. Опишите организационную культуру в компании «Спейс». 2. Каковы проявления организационной культуры на фирме? 3. Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Кейс-задача №6 Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

Кейс-задача №7 Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже. Определить, что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью. Необходимо разработать модель личности для кандидата на каждую из должностей. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в

работе. Затем следует подготовить список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личностной характеристикой.

Заведующий секцией мужской и женской одежды. Менеджер в данной должности несет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков. Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями. Заведующий складом. Менеджер несет полную ответственность за получение прибывающих товаров, их правильное складирование в помещениях склада, а также за своевременную доставку в торговые залы по требованию заведующих секциями. Менеджер должен работать с персоналом, доставляющим товары, так, чтобы обеспечить в этом деле порядок и систематичность. Кроме того, менеджер должен работать с продавцами, чтобы избежать затоваривания на складе.

Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (кейс-задачи):

«отлично» (3 балла) - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде.

«хорошо» (2 балла) - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения задач;

«удовлетворительно» (1 балл) - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при решении задач;

«неудовлетворительно» (менее 1 балла) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении.

5.1.2. Оценочные материалы для выполнения рефератов (контролируемые компетенции: УК-4.1; УК-5.1; ОПК-3.2).

Примерные темы рефератов:

1. Ценности и национальные культуры.
2. Культуры и культурное разнообразие.
3. Этическое поведение в различных культурах.
4. Самоуправляемые рабочие команды.
5. Мультикультурная рабочая сила.
6. Внутриорганизационный обмен информацией.
7. Концепция организационной культуры.
8. Потенциал организационного поведения.
9. Управление организационной культурой.
10. Организация и организационное развитие.
11. Новые теории лидерства.
12. Роль коммуникаций в организации.
13. Управление процессом принятия решений.
14. Управление конфликтами.
15. Личность и ее развитие в организации.
16. Этические проблемы управления.

Критерии оценки реферата:

«отлично» (3 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и

логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (2 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (1 балл) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 0 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля. Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику.**

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре течении учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

5.2.1. Оценочные материалы: Типовые вопросы для коллоквиума по дисциплине (контролируемые компетенции УК-4.1; УК-5.1; ОПК-3.2).

Вопросы, выносимые на коллоквиум:

1. Предмет и задачи дисциплины. Место данной дисциплины в системе экономических наук. Возникновение и развитие теории организации, индивидуального и группового поведения. Основные понятия и определения.
2. Понятие “социальная организация”. Основные определения термина “организация”. Причины объединения людей в организации. Системный подход к определению и сущности организации, организация как управляемая система.
3. Признаки, характеризующие организацию как открытую, управляемую, динамическую систему с целенаправленным действием. Структура социальной системы. Организация и государственная система. Виды и типы организаций.

4. Особенности деловых организаций. Организационно-правовые формы организаций.
5. Особенности социальных законов. Основные законы теории организации. Закон синергии. Основные показатели созидательного синергетического эффекта. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Основные факторы внешней среды, оказывающие влияние на деятельность организации. Выбор стратегии развития организации. Закон композиции и пропорциональности. Закон информированности и упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Специфические законы социальной организации.
6. Системный подход к анализу и проектированию организационных связей. Методы изучения и анализа организационного состояния. Рационализация организационной деятельности. Проектирование организационных связей. Параметры связей. Моделирование надежности организационной производственной системы: количественный и графоаналитический подходы. Проектирование структур управления. Типы структур управления и основные принципы их построения.
7. Виды решений (организационные, интуитивные, основанные на суждениях, рациональные). Сущность и особенности организационного управленческого решения. Требования к решению и ограничения.
8. Технология принятия организационного решения. Системный подход к анализу ситуации. Определение проблемы и цели. Уточнение задачи, ревизия и проектирование системы. Оценка возможных последствий. Значение организационного процесса принятия решений. Методы формирования идей организационного решения.
9. Индивидуальная и групповая выработка решений. Воздействие отдельных личностей на процесс выработки решения. Управление работой подчиненных и использование их рабочего времени. Задачи и практика проведения деловых совещаний в процессе выработки коллективных решений, их подготовка, проведение и оценка эффективности.
10. Роль человека в организации. Понятие "организационное поведение". Факторы, воздействующие на организационное поведение. Двойственная природа поведения человека в организации. Индивидуальная неповторимость личности. Факторы, формирующие индивидуальное поведение.
11. Восприятие, как основной аспект воздействия на формирование поведения. Понимание внутреннего мира человека, как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
12. Влияние культурных различий на рабочее поведение. Культурные различия и необходимость дифференциации управленческих действий.
13. Менеджер и его социальная значимость. Управленческое поведение, как область познания человека. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения. Влияние индивидуального и группового поведения и организационной структуры на управленческое поведение. Взаимосвязь поведения, организационной структуры и управленческих действий. Административные функции, воздействующие на индивидуальное, групповое и коллективное поведение.
14. Объективная необходимость изучения эффективности функционирования организационной структуры. Основные методы изучения и оценки эффективности

- управленческой деятельности (целевой и системный). Работа с персоналом, как фактор повышения эффективности организационной структуры.
15. Понятие социального действия, социальных отношений. Типы социального поведения, обычаи. Мотивация социальных действий. Исторические подходы к пониманию теории мотивации. Понимание человеческой "потребности" как основы мотивации индивидуального поведения.
 16. Классификация содержательных теорий мотивации (иерархии потребностей по Маслоу, двухфакторной теории Герцберга, потребностей Мак Клеllandа). Классификация процессуальных теорий мотивации (теория ожиданий, справедливости, Портера и Лоулера и др.).
 17. Механизм формирования и функционирования мотивации. Индивидуально-мотивированное поведение. Оценка поступка как индивидуального поведения. Внутренние и внешние вознаграждения. Особенности денег в мотивации поведения. Ограниченность групповых стимулирующих систем. Важность и популярность внутреннего удовлетворения. Проектирование работ в целях мотивации. Целеполагание как средство мотивации.
 18. Личность и организация. Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп (групповые процессы). Понятие команды. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Ролевая структура команды. Влияние лидеров одних групп на эффективность руководства другими. Управление неформальными группами и организациями. Модели группового поведения.
 19. Различия между властью и авторитетом. Источники личной власти и необходимость ее применения. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть). Этическая ответственность за использование власти за пределами должностной ответственности. 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). Поведенческие стили руководства. Ситуационные стили руководства.
 20. Понятие коммуникации и коммуникабельности. Коммуникационные связи в организации (вертикальные нисходящие и восходящие, горизонтальные коммуникации) и обмен информацией. Неформальные коммуникации. Коммуникационный процесс (элементы и этапы коммуникационного процесса). Препятствия к установлению эффективных межличностных отношений. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Умение "слушать" в коммуникационном процессе.
 21. Адаптивный менеджмент. Нововведения в организации. Организационные изменения (реорганизация) как угроза личной свободе. Реорганизация как норма функционирования организации. Цели организационных преобразований. Этапы изменения организационных структур. Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям.
 22. Понятие организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития. Комплексный программно-целевой подход к управлению организационным развитием. Управление процессом организационного совершенствования.

- 23.** Понятие и виды конфликтов (функциональные и не функциональные конфликты). Типы конфликтов (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые конфликты). Причины внутригрупповых конфликтов. Конфликт как процесс. Методы разрешения конфликта (разъяснение требований к работе, координации и интеграции, комплексных целей, системы вознаграждений). Противоречия и конфликты; межличностные стили разрешения конфликтов (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, разрешение проблемы). Смягчение отрицательных последствий внутригрупповых конфликтов. Японский опыт групповой работы. Кружки качества и решение проблем единства группы.
- 24.** Управление стрессом. Стресс и синдром общей адаптации. Организационные и личностные факторы стресса. Индивидуальный, организационный, "событийный" (повседневный) стрессы. Признаки стойкой (не подверженной) стрессам личности. Меры, предупреждающие стресс. Способы преодоления стресса.
- 25.** Культура и организационная культура организации. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры. Организационная культура и групповые нормы поведения. Основные модели описания организационной культуры. Требования к менеджерам производства. Требования к функциональным менеджерам (руководителям и специалистам функциональных служб). Требования к специалистам по организации производственных систем. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры предприятия.

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Теория организации и организационное поведение». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате проведения коллоквиума обучающегося оцениваются по следующей шкале:

3 балла ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определенное экономических понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

2 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1 балл, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

На коллоквиуме задается 2 вопроса, максимальное количество набранных баллов – 6.

5.3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации. Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

5.3.1 Оценочные материалы: вопросы к экзамену (контролируемые компетенции УК-4.1; УК-5.1; ОПК-3.2).

Вопросы, выносимые на экзамен:

1. Формирование группового поведения в организации.
2. Теории гуманистической психологии.
3. Модели стратегического поведения лидеров.
4. Управление нововведениями в организации.
5. Устный и письменный обмен информацией в организации.
6. Мотивационные ресурсы власти.
7. Условия успешной адаптации человека к организационному окружению.
8. Групповые коммуникации.
9. Кризисы власти в бизнес-организациях.
10. Управление поведением в международной организации.
11. Принципы альтернативного менеджмента.
12. Кольцевая мотивация персонала.
13. Восприятие как основополагающее начало поведения человека.
14. Парадоксы лидерства.
15. Рыночные ориентации персонала.
16. Коммуникативное поведение в организации.
17. Организационно-управленческие решения: этика и ответственность..
18. Имиджевый самоконтроль поведения.
19. Восприятие и установки личности.
20. Понятие проектирования работы.
21. Диспозиционные управленческие отношения.
22. Научение поведению в организации.
23. Творческий потенциал организации.
24. Личностный потенциал руководителя.
25. Мотивация личности как основа формирования организационного поведения.
26. Стиль управления и его влияние на поведение личности.
27. Управленческий цикл руководителя.
28. Роль школы психоанализа в моделировании организационного поведения.
29. Адаптация человека к организационному окружению.
30. Инновационное поведение в организации.
31. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
32. Потенциал организационного поведения.
33. Сущность и значение поведенческого маркетинга.
34. Новые теории лидерства.
35. Прессинговые психологические состояния.
36. Восприятие и атрибуция.
37. Управленческие решения руководителя.
38. Ситуационные теории лидерства.

39. Инновационный процесс и поведение человека.
40. Конфликтные поведенческие позиции.
41. Управление конфликтами в организации.
42. Специфика мультинациональной организации.
43. Должностная модель поведения.
44. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
45. Концепция организационной культуры.
46. Социальная и этическая ответственность при принятии управленческих решений.
47. Мотивация и результативность.
48. Национальное в организационной культуре.
49. Рефлексия управленческого самосознания.
50. Персональное развитие в организации.
51. Содержательные теории мотивации.
52. Управление поведением клиентуры.
53. Изменения в организации.
54. Процессуальные теории мотивации.
55. Рыночные ориентации персонала.
56. Организационные коммуникации.
57. Влияние организационной культуры на организационное поведение личности.
58. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
59. Организационная карьера.
60. Этика организационного поведения.
61. Классификация организаций. Эффективность деятельности организаций.
62. Макротеории организации: популяционно-экологическая модель, ресурсная модель, ситуативно-рациональная модель, модель деловых издержек, институциональная модель.
63. Различные подходы к развитию организации.
64. Законы и принципы организации.

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:

«отлично» (91-100 баллов) – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок, решено 100% задач;

«хорошо» (81-90 баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Допускаются незначительные неточности при решении задач, решено 70% задач;

«удовлетворительно» (61-80 баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, решено 55% задач;

«неудовлетворительно» (36-60 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, решено менее 50% задач.

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

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерии оценки качества освоения дисциплины

Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов – 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. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций **УК-4.1; УК-5.1; ОПК-3.2** представлены в таблице 7.

Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Основные показатели оценки результатов обучения	Виды оценочного материала, обеспечивающие формирование компетенций
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для	Знать: -основные принципы коммуникаций и современные коммуникативные технологии в организации;	Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (раздел 5.2.1; №№ 4; 5; 9; 20 и т.д.); типовые оценочные

<p>академического профессионального взаимодействия</p>	<p>и</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы эффективного взаимодействия на основе современных коммуникационных технологий; - способы управления собеседником и видах убеждающих воздействий 	<p>материалы к экзамену (раздел 5.3.1; №№5;8;16;56)</p>
<p>Способен применять современные коммуникативные технологии для эффективного взаимодействия (УК-4.1);</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать и контролировать процесс обмена информацией и добиваться поставленной цели; - применять основные принципы коммуникаций и использовать современные коммуникационные технологии в организации; - применять основные принципы эффективного взаимодействия; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализировать и критически оценивать материал; - навыками выстраивать коммуникационный процесс в организации; - навыками обеспечения эффективности взаимодействия на основе применения современных коммуникационных технологий в организации. 	<p>Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 6;12); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 1;7)</p> <p>Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 6;12); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 1;7)</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимость применения ситуационного подхода в процессе управления; - влияние информационных и поведенческих ограничений на процессы принятия управленческих решений; - сущность групповой динамики, роль власти и личного влияния руководителя при осуществлении основных 	<p>Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (раздел 5.2.1; №№6;12;13;14;17 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3.1; №№ 1;3;6;10;14;20;24 и т.д.)</p>

Способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия (УК-5.1);	функций управления организацией в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий	
	Уметь: -обосновывать необходимость применения ситуационного подхода в процессе управления; - учитывать влияние информационных и поведенческих ограничений на процессы принятия управленческих решений; - учитывать сущность групповой динамики, роль власти и личного влияния руководителя при осуществлении основных функций управления организацией в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий	Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;5;7;9); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 4;5;6)
	Владеть: - навыками ситуационного подхода в процессе управления коллективом; - навыками использовать влияние информационных и поведенческих ограничений на процессы принятия управленческих решений; - навыками учитывать сущность групповой динамики, роль власти и личного влияния руководителя при осуществлении основных функций управления организацией в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий	Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;5;7;9); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 4;5;6)
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и	Знать: - теорию принятия организационно - управленческих решений; -приемы и методы руководства коллективом в сфере своей	Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (раздел 5.2.1; №№ 7;9;12 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену

<p>организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p> <p>Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения и обеспечивать их реализацию в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-3.2).</p>	<p>профессиональной деятельности,</p> <p>-основы организационного управления в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий</p>	<p>(раздел 5.3.1; №№1;8;10;17 и т.д.)</p>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать организационно - управленческие решения; -применять приемы и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, -реализовывать функции организационного управления в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий 	<p>Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;5;17 и т.д.); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 2;4 и т.д.)</p>
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками принимать организационно - управленческие решения; -навыками применять приемы и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, -навыками реализации функций организационного управления в условиях социальных, этических, 	<p>Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;5;17 и т.д.); типовые кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 2;4 и т.д.)</p>

	конфессиональных и культурных различий	
--	--	--

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить следующие компетенции:

- Способен применять современные коммуникативные технологии для эффективного взаимодействия (УК-4.1);
- Способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия (УК-5.1);
- Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения и обеспечивать их реализацию в условиях социальных, этических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-3.2).

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

7.1 Основная литература

1 Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 381 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459.html>.— ЭБС «IPRbooks».

2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 459 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>.— ЭБС «IPRbooks».

3. Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Яськов Е.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 273 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71065.html>.— ЭБС «IPRbooks».

7.2 Дополнительная литература

1. Брукс Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация. – М.: «Дело и сервис», 2008.
2. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н., Козлов В.В. Организационное поведение в структурно-логических схемах. – М.: Альфа-Пресс, 2007.
3. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: учебное пособие. — 5-е изд.; стер. — М.: КноРус, 2009.
4. Рубинштейн М., Фирстенберг А. Интеллектуальная организация. – М.: ИНФРА-М, 2003.
5. Учитель Ю.Г., Рожкова А.А. Цикл лекций по теории организации: учебное пособие. — Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 2009.
6. Фидельман Г. и др. Альтернативный менеджмент. – М.: ООО «Альпина Бизнес Букс», 2005.
7. Шермерорн Д., Хант Д., Осборн Р. Организационное поведение. – М.: ПИТЕР, 2004.

7.3 Интернет-ресурсы

При изучении дисциплины обучающимся полезно пользоваться следующими Интернет – ресурсами:

- *общие информационные, справочные и поисковые:*

1.Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru>.

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

- современные профессиональные базы данных:

№ п/п	Наименование электронного ресурса	Краткая характеристика	Адрес сайта	Условия доступа
	Научная электронная библиотека (НЭБ РФФИ)	Электронная библиотека научных публикаций - полнотекстовые версии около 4000 иностранных и 3900 отечественных научных журналов, рефераты публикаций 20 тысяч журналов, а также описания 1,5 млн. зарубежных и российских диссертаций. 2800 российских журналов на безвозмездной основе	http://elibrary.ru	Полный доступ
	База данных Science Index (РИНЦ)	Национальная информационно-аналитическая система, аккумулирующая более 6 миллионов публикаций российских авторов, а также информацию об их цитировании из более 4500 российских журналов.	http://elibrary.ru	Авторизованный доступ. Позволяет дополнять и уточнять сведения о публикациях ученых КБГУ, имеющих в РИНЦ
	Национальная электронная библиотека РГБ	Объединенный электронный каталог фондов российских библиотек, содержащий 4 331 542 электронных документов образовательного и научного характера по различным отраслям знаний	https://нэб.рф	Доступ с электронного читального зала библиотеки КБГУ

– кроме того обучающиеся могут воспользоваться иными профессиональными поисковыми системами:

1. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий. — URL: <http://www.betec.ru>.

2. Административно-управленческий портал. — URL: <http://www.aup.ru/books/i002.htm>.

7.4 Методические указания по проведению различных учебных занятий и другим видам самостоятельной работы.

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Теория организации и организационное поведение» для обучающихся

Цель курса «Теория организации и организационное поведение» - подготовка обучающихся, обладающих знаниями в области теории менеджмента и организации, выбора эффективных управленческих решений, критической оценки вариантов управленческих решений, анализа поведенческих моделей персонала организаций.

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью

практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далу «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;
4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий – это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами. Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов.

Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Рекомендованная ниже тематика рефератов примерная. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения. Общий объем реферата 20 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета, номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания. Рекомендуемый объем работы складывается из следующих составляющих: титульный лист (1 страница), содержание (1 страница), введение (1 – 2 страницы), основная часть, которую можно разделить на главы или разделы (10 – 15 страниц), заключение (1 – 3 страницы), список литературы (1 страница), приложение (не обязательно). Если реферат содержит таблицу, то ее номер и название располагаются сверху таблицы, если рисунок, то внизу рисунка.

Содержательные части реферата – это введение, основная часть и заключение. Введение должно содержать рассуждение по поводу того, что рассматриваемая тема актуальна (то есть современна и к ней есть большой интерес в настоящее время), а также постановку цели исследования, которая непосредственно связана с названием работы. Также во введении могут быть поставлены задачи (но не обязательно, так как работа невелика по объему), которые детализируют цель. В заключении пишутся конкретные, содержательные выводы.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7 - 10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

Методические рекомендации для подготовки к экзамену:

Экзамен в 1 семестре является формой итогового контроля знаний и умений обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой. К экзамену допускаются студенты, набравшие 36 и более баллов по итогам текущего и промежуточного контроля. На экзамене студент может набрать от 15 до 30 баллов.

В период подготовки к экзамену обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к экзамену включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на экзаменационные вопросы.

При подготовке к экзамену обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу.

На экзамен выносится материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Экзамен проводится в письменной / устной форме.

При проведении экзамена в письменной (устной) форме, ведущий преподаватель составляет экзаменационные билеты, которые включают в себя: тестовые задания; теоретические задания; задачи или ситуации. Формулировка теоретических задания совпадает с формулировкой перечня экзаменационных вопросов, доведенных до сведения обучающихся накануне экзаменационной сессии. Содержание вопросов одного билета относится к различным разделам программы с тем, чтобы более полно охватить материал учебной дисциплины.

В аудитории, где проводится устный экзамен, должно одновременно находиться не более шести студентов на одного преподавателя, принимающего экзамен. На подготовку ответа на билет на экзамене отводится 40 минут.

При проведении письменного экзамена на работу отводится 60 минут.

Результат устного (письменного) экзамена выражается оценками:

Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов – 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. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

8.1 Требования к материально-техническому обеспечению

Для реализации рабочей программы дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Организационное поведение» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного/ семинарского типа занятий используются:

лицензионное программное обеспечение:

- Лицензия на офисное программное обеспечение МойОфис Стандартный;
- Лицензия на программное обеспечение средств антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1000-1500 Node 1 year Educational Renewal License (KL4863RAVFQ);
- Права на программное обеспечение для работы с PDF-документами ABBYY FineReader 15 Business;

свободно распространяемые программы:

- 7Z – программа-архиватор;
- Adobe Acrobat Reader – программа для чтения PDF файлов;
- Mozilla Firefox, Yandex – интернет-браузеры.

8.2 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;

2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые)

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невидимого доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения;

- задания для выполнения на экзамене зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):

- на зачете/экзамене присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- зачет/экзамен проводится в письменной форме;

4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений).

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента экзамен проводится в устной форме.

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

Приложение 1

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент; Профиль Управление маркетингом на _____ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол № ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Приложение 2

Распределение баллов текущего и рубежного контроля

№п/п	Вид контроля	Сумма баллов			
		Общая сумма	1-я точка	2-я точка	3-я точка
1-	Посещение занятий	до 10 баллов	до 3 б.	до 3б.	до 4б.
2-	Текущий контроль:	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	Ответ на 5 вопросов	от 0 до 15 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.
	Полный правильный ответ	до 15 баллов	5 б.	5 б.	5 б.
	Неполный правильный ответ	от 3 до 15 б.	от 1 до 5 б.	от 1 до 5 б.	от 1 до 5 б.
	Ответ, содержащий неточности, ошибки	0б.	0б.	0б.	0б.
	Выполнение самостоятельных заданий (решение задач, написание рефератов, доклад, эссе)	от 0 до 15 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.
1.	Рубежный контроль	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	Итого сумма текущего и				

	<i>рубежного контроля</i>	<i>до 70баллов</i>	<i>до 23б.</i>	<i>до 23б</i>	<i>до 24б</i>
	Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»	не менее 36 б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

Приложение 3

Шкала оценивания планируемых результатов обучения

Текущий и рубежный контроль

Семестр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Промежуточная аттестация

Семе	Шкала оценивания
------	------------------

стр	Неудовлетворительно (36-60 баллов)	Удовлетворительно (61-80 баллов)	Хорошо (81-90 баллов)	Отлично (91-100)
	<p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене не дал полного ответа ни на один вопрос.</p> <p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ только на один вопрос</p>	<p>Студент имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студент имеет по итогам текущего и рубежного контроля 61-70 баллов на экзамене не дал полного ответа ни на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 61 – 65баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично ответил на второй. Студент имеет 66-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ только на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p>

