

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

Р.И. Акмаева_____

от «04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой менеджмента

Е.В. Крюкова_____

от «04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Составитель

Томашевская Ю.Н., доцент, к.э.н., доцент кафедры
менеджмента

Согласовано с
работодателями:

Волынский И.А., министр промышленности, торговли и
энергетики Астраханской области,
Трещев В.В., ген. Директор ООО «Дюна-АСТ»

Направленность (профиль)
ОПОП

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ИННОВАЦИИ

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приема

2024

Курс

2

Семестр

3

Астрахань, 2024 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» - формирование у магистров теоретических знаний о сущности, развитии, состоянии и особенностях современных организаций, методах и инструментах управления, систематизации существующих знаний и алгоритмов рациональных действий в управленческой сфере для повышения эффективности функционирования организаций, понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

1.2. Задачами освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются:

1. Изучение методов, способов, инструментов, особенностей законов управления организации.
2. Изучение теории организации и организационного поведения.
3. Обобщение практического опыта управления: описание и методы изучения поведения людей в различных организационных ситуациях, объяснение причин их поступков, предсказание и управление поведением работников в будущем.
4. Изучение современных теорий и концепций поведения на разных уровнях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

2.1. Учебная дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части. Дисциплина читается в третьем семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: «Методы стратегического менеджмента», «Управление стратегическими изменениями».

Студент должен:

- знать: основы терминологии, применяемой в менеджменте;
- уметь: применять различные типы коммуникаций;
- владеть: инструментарием и методами, применяемыми при принятии решений, и навыками самостоятельной исследовательской работы.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики: «Управление инвестициями».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

- УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- ОПК-4 - Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
--------------------------------	--

	Знать	Уметь	Владеть
УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	методы принятия организационно-управленческих решений и оценки их социальной значимости	находить организационно-управленческие решения и оценивать их социальную значимость в процессе межкультурного взаимодействия	- навыками разработки рекомендаций по реализации стратегии развития организаций с учетом возможности межкультурного взаимодействия
ОПК-4 - Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	основы проектирования организационных структур и разработки стратегий управления человеческими ресурсами, основы делегирования полномочий	использовать методы и инструменты для оценки эффективности построения организационных структур и делегирования полномочий	- навыками построения организационных структур, - планирования и осуществления мероприятия, - распределения и делегирования полномочий

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах – **3 зачетные единицы**. Количество академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) – 7 часов и на самостоятельную работу обучающихся составляет – 101.

Таблица 2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела, темы	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.	3	1		1			25	Опрос
2	Тема 2. Структура	3	2		2			25	Опрос, ситуации, практикующие

	организаций. Анализ внутренней и внешней среды								упражнения
3	Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении	3	3		2			25	Опрос, ситуации, практикующие упражнения
4	Тема 4. Конфликты в организации	3	4		2			26	Опрос, тестирование, ситуации, практикующие упражнения
	ИТОГО				7			101	ЭКЗАМЕН

Таблица 3. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
Тема 1	26	<i>УК-5</i>	<i>1</i>
Тема 2	27	<i>УК-5</i>	<i>1</i>
Тема 3	27	<i>ОПК-4</i>	<i>1</i>
Тема 4	28	<i>ОПК-4</i>	<i>1</i>
Итого	108		

Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.

Природные и социальные организации. Организации как замкнутые и открытые системы. Классические и современные теории организации. Типология организаций. Предмет, объекты, методология теории организации. Организация как процесс и как явление. Взаимосвязь дисциплины «Теория организации» с другими науками. Современные организационные концепции.

Тема 2. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации.

Внешняя и внутренняя среда. Микро-, мезо- и макроуровни организаций. Типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические, жесткие и мягкие, простые и сложные и т. д. Сложность, иерархия, структура как характеристики организации. Системные свойства организации.

Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении

Понятие личности. Типы личности. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Эффективные коммуникации. Факторы, влияющие

на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Базисные аксиомы человеческого поведения.

Тема 4. Конфликты в организации

Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликта. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК). Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияние на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Курс строится на практических занятиях. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде разбора практических ситуаций. Осмысление и обобщение сложных разделов дисциплины теоретического материала осуществляется студентами самостоятельно. Для проведения практических занятий необходимо использование мультимедийного оборудования.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.	25	Опрос
2	Тема 2. Структура организаций. Анализ внутренней и внешней среды	25	Опрос, ситуации, практикующие упражнения
3	Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении	25	Опрос, ситуации, практикующие упражнения
4	Тема 4. Конфликты в организации	26	Опрос, подготовка к тестированию, ситуации, практикующие упражнения

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках курса не предусмотрено.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Теоретический материал сопровождается разбором конкретных ситуаций из реальной жизни, что позволяет студентам более полно и всесторонне изучить сложные проектные явления и процессы, сформировать практические навыки решения конкретных

проблем проектного управления.

Практические занятия проходят в форме дискуссий по вопросам подготовки к практическим занятиям.

При подготовке и проведении контрольных работ по дисциплине предполагается сочетание теоретических и практических методов исследования обучающихся на основе принципов преемственности, интеграции и практического применения.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляют не менее 90% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп обучающихся составляют не более 10 % аудиторных занятий.

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.	Не предусмотрено	Опрос	Не предусмотрено
Тема 2. Структура организаций. Анализ внутренней и внешней среды	Не предусмотрено	Опрос, ситуации, практикующие упражнения	Не предусмотрено
Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении	Не предусмотрено	Опрос, ситуации, практикующие упражнения – кейсы №1 и № 2	Не предусмотрено
Тема 4. Конфликты в организации	Не предусмотрено	Опрос, тестирование, ситуации, практикующие упражнения – кейсы №1 и № 2	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются:

- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование»)
- электронные учебники и различные сайты (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источник информации
- возможности электронной почты преподавателя: ylia_tom@mail.ru
- средства представления учебной информации (применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.)
- интерактивные средства взаимодействия участников образовательного процесса (технологии дистанционного или открытого обучения в глобальной сети (веб-конференции, форумы, учебно-методические материалы и др.).
- интегрированные образовательные среды, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс).

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: система Moodle, Mozilla FireFox, офисная программа Microsoft Office 2013, операционная система Microsoft Windows 7 Professional.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.	УК-5	Опрос
2	Тема 2. Структура организаций. Анализ внутренней и внешней среды	УК-5	Опрос, ситуации, практикующие упражнения
3	Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении	ОПК-4	Опрос, ситуации, практикующие упражнения
4	Тема 4. Конфликты в организации	ОПК-4	Опрос, тестирование, ситуации, практикующие упражнения

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

**Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетвори	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает

тельно»	существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8

Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Сущность теории организации и ее место в системе научных знаний.

Вопросы для обсуждения:

Природные и социальные организации. Организации как замкнутые и открытые системы. Классические и современные теории организации. Типология организаций. Предмет, объекты, методология теории организации. Организация как процесс и как явление. Взаимосвязь дисциплины «Теория организации» с другими науками. Современные организационные концепции.

Тема 2. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации.

Вопросы для обсуждения:

Внешняя и внутренняя среда. Микро-, мезо- и макроуровни организаций. Типология систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные, материальные (физические) и идеальные (абстрактные), детерминированные и стохастические, жесткие и мягкие, простые и сложные и т. д. Сложность, иерархия, структура как характеристики организации. Системные свойства организации.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника).
2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.

Таблица 1.

Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 2.

Таблица 2.

Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

5. Провести по результатам заполнения табл. 1 и 2 групповое обсуждение полученных данных.

Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении

Вопросы для обсуждения:

Понятие личности. Типы личности. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Эффективные коммуникации. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Базисные аксиомы человеческого поведения.

Кейс-задача №1

В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы.

Приняли его спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу.

16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: "Сколько же можно?" Мария Ивановна спокойно ответила: "Мне на

эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе". И не было в ее голосе ни тени раздражения.

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с починенными ему сотрудниками?
2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя "грамотным"? Если да, то почему?
3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства?
4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела.

Кейс № 2.

Кейс-задания:

С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать?

В этой модели продемонстрируйте "обратную связь" основного управленческого отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого. Результаты оценки представьте в виде таблицы.

Используя полученные данные, сформулируйте такую же таблицу в зеркальном отражении: что теряет руководитель, развивающий своих людей и, что приобретает его авторитарный коллега.

Тема 4. Конфликты в организации

Вопросы для обсуждения:

Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликта. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК). Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияние на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации.

Кейс-задание № 1:

Из предлагаемых ниже выберите стрессоры, которые явно давят над вами:

- напряженность учебы;
- нехватка времени;
- неблагоприятные гигиенические факторы;
- монотонность учебного процесса;
- неудовлетворенность результатами учебы;
- неблагоприятные ситуации в учебной группе;
- трудности во взаимоотношениях со студентами в группе;
- конфликты с преподавателями;
- неблагоприятная атмосфера в семье;

- неприятности с родственниками;
- раздвоенность между работой и учебой;
- тревога о будущем трудоустройстве;
- волнение в связи с предстоящей сессией;
- неудовлетворенность выбранной специальностью;
- отсутствие увлеченностью учебой;
- отсутствие романтического увлечения; любовные переживания;
- финансовая зависимость от родителей;
- тревога по поводу принятого решения; бесхарактерность;
- плохое самочувствие.

2. Разделите выбранные стрессоры на три группы:

а) те, что можете устранить сами;

б) те, что вы можете ослабить;

в) те, что находятся вне вашей воли.

Подумайте, как можно устранить стрессоры первой группы, ослабить стрессоры второй группы.

Как следует поступить со стрессорами третьей группы? Отрывайтесь от стрессогенной обстановки.

Кейс-задание № 2:

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров – молоденькая девушка с приятной внешностью – объявляет о временном непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции). Второй кассир. Женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

Вопросы:

1. Кто разжег конфликт?

2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?

3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?

4. Как оценить правильность действий каждого из работников? 5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
Код и наименование проверяемой компетенции УК-5				
1.	Задание закрытого типа	Организационное поведение - изучает: А) особенности поведения человека в организации и влияние его поведения на результаты деятельности организации.	А	2 минуты

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		В) психологические особенности управления со стороны человека различными объектами: экономическими и техническими системами. С) способы поведения и восприятия человека		
2.		Какие существуют подходы в теории управления: А) управленческий В) системный С) экономический	А, В	3 минуты
3.		Коммуникативная компетентность - это: А) способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми В) способность адаптироваться к новым условиям в организации С) способность и умение воздействовать на своих сотрудников	А	3 минуты
4.		Какие стороны выделяют в исполнении роли: А) поведение человека В) оценка руководства С) самооценка	А, С	2 минуты
5.		Осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные действия, направленные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей, – это а) адаптация б) интеграция с) аффилиация д) мотивация	Д	2 минуты
6.	Задание открытого типа	Приведите примеры ситуаций возникновения ролевого конфликта в организации	1. Индивид одновременно выполняет несколько различных взаимо-исключающих (в отдельные моменты) ролей.	7 минут

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			2. Противоречивые распоряжение или задача, требующая одновременного соблюдения правил выполнения роли и достижения результата, невозможного при выполнении данных правил. 3. Член организации играет роль, занимающую двойственную или пограничную позицию в организации, по отношению к которой существуют взаимоисключающие ожидания. 4. Противоречие между ценностями индивида и характером выполняемой им роли. 5. Изменения содержания роли, сопровождаемые неадекватным изменением вознаграждения за осуществление новой ролевой деятельности	
7.		Опишите суть концепции «организация как открытая система»	Это концепция включает три элемента для организации: входы, процессы обработки и выходы. Организация, взаимодействуя с внешней средой, вынуждена на постоянной основе изменять свою внутреннюю среду вследствие адаптации к изменениям во внешней среде и, соответственно, должна рассматриваться как открытая система, так	5 минут

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			как всегда находится во взаимосвязи с внешней средой.	
8.		Приведите характеристики научного подхода к управлению, предложенного Тейлором.	Научный подход управления разработан Тейлор на основе концепции планирования работы для достижения эффективности, стандартизации, специализации и упрощения. Признавая, что подход к повышению производительности труда был на основе взаимного доверия между руководством и работниками, Тейлор предложил, чтобы увеличить этот уровень доверия, • преимущества повышения производительности труда должны идти к рабочим, • физическое напряжение и беспокойство должны быть устранены как можно больше, • возможностям работников следует разрабатывать на основе обучения и • Концепция традиционного «босса» должны быть устранены.	5 минут
9.		Опишите определение внутренней среды организации и ее элементы	Внутренняя среда организации представляет собой совокупность внутренних факторов (объектов, процессов), так называемых внутренних переменных, придающих организации конкретное, присущее только ей лицо. Она включает следующие внутренние	5 минут

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			переменные: цели, задачи, ресурсы, горизонтальное и вертикальное разделение труда, культуру, технологии, структуру организации, организационную структуру управления, систему коммуникаций и обмена информацией.	
10.		Перечислите основные системные свойства организации	Рассматривая любую организацию как систему можно выявить следующие свойства: 1) целостность; 2) структурность (связность); 3) эмерджентность; 4) гомеостазис (самосохранение). В случае утраты одного из системных свойств возникает угроза разрушения организации.	3 минуты
Код и наименование проверяемой компетенции ОПК-3				
1.	Задание закрытого типа	Барьер эффективной коммуникации, относящийся к отправителю сообщения, который стремится сделать его более удобным для получателя, – это информация А) понимания В) фильтрация С) восприятия D) передачи	D	
2.		Способность производить общественно значимые преобразования окружающего, проявляющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве – это А) значимость личности В) активность личности	C	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		С) роль личности D) статус личности		
3.		Вертикальный функциональный подход подразумевает, что: А) для выполнения специфических задач и координации деятельности основных отделов в организации создаются команды; В) отделы группируются в подразделения, в соответствии с общностью выпускаемых товаров или по географическому принципу; С) сотрудники объединяются в департаменты в соответствии с видами деятельности, которые они выполняют и квалификацией; D) сотрудники подотчетны двум непосредственным начальникам.	С	
4.		Стратегия поведения в конфликте, которая подразумевает отстаивание собственных интересов в ущерб интересам собеседника: А) приспособление; В) компромисс; С) соперничество; D) сотрудничество.	С	
5.		Стратегия поведения в конфликте, которая характеризуется безоговорочным принятием позиции конфликттера: А) приспособление; В) компромисс; С) соперничество; D) сотрудничество.	А	
6.	Задание открытого типа	Раскройте понятие «объекта» конфликта	Всякий конфликт возникает только при наличии его объекта.	7 минут

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			Столкновение между индивидами или социальными группами происходит только в том случае, если его у участников есть какой-либо объект спора. Это могут быть самые различные материальные и духовные ценности: собственность, власть, ресурсы, статус, идея, авторитет, влияние. Ценность, по поводу которой возникает столкновение интересов противоборствующих сторон, называется объектом конфликта. Объект конфликта это та сторона реальности, которая вовлечена в процесс взаимодействия с субъектами конфликт.	
7.		Перечислите основные функции управления по А. Файолю	Управленческая деятельность складывается из информационной подготовки принятия реализации управленческого решения. Руководитель занимается планированием, организацией, мотивацией, координацией и контролем.	3 минуты
8.		Перечислите основные концепции менеджмента.	Выделяют четыре наиболее важные концепции менеджмента: 1. Научное управление (классический менеджмент). 2. Административное управление.	4 минуты

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			3. Управление с позиций психологии и человеческих отношений. 4. Управление с позиций наук о поведении.	
9.		Приведите описание холеристического типа темперамента	Сильная нервная система, легко переключается с одной работы на другую, но неуравновешенная нервная система, что мешает его уживчивости и совместимости с другими людьми.	3 минуты
10.		Чем характеризуется модель включения человека в организационное окружение, где ключевым является человек?	Модель этого взаимодействия может быть описана следующим образом: • человек, взаимодействуя с организационным окружением, получает от него побуждающие к действию стимулирующие сигналы; • человек под воздействием стимулирующих сигналов со стороны организационного окружения осуществляет определенные действия; • действия, осуществляемые человеком, приводят к выполнению им определенных работ и одновременно оказывают определенное воздействие на организационное окружение.	6 минут

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

Вопросы к экзамену:

1. Природные и социальные организации. Организации как замкнутые и открытые системы. Типология организаций.
2. Определение системы и ее свойства. Организация как система. Социальная организация.
3. Хозяйственные организации, организационно-правовые формы.
4. Основные законы организации: синергии; самосохранения; развития; информированности - упорядоченности; единства анализа и синтеза; композиции и пропорциональности. Принципы статической и динамической организации.
5. Взаимосвязь целей и функций организаций. Основные функции: адаптация и рост-развитие.
6. Основные административные функции в организации: планирование, организация, управление персоналом, распределение ресурсов, руководство, координация, контроль, отчетность, принятие решений, коммуникация.
7. Цели организаций. Классификация целей. Конфликт целей. Построение дерева целей.
8. Эффективность организаций. Оценка эффективности работы организации в рамках целевого подхода.
9. Понятие и основные элементы организационной структуры.
10. Характеристика бюрократической структуры организации. Основные виды бюрократических структур, их достоинства, недостатки и сферы применения.
11. Характеристика адаптивных организационных структур и их видов.
12. Централизованные и децентрализованные структуры: преимущества и недостатки. Тенденции в развитии организационных структур.
13. Властная система организаций.
14. Коммуникативная система организации.
15. Организации и их среда.
16. Жизнеспособность организаций. Жизненный цикл организации.
17. Модель жизненного цикла Л.Грейнера. Модель жизненного цикла И. Адизеса.
18. Изменения, развитие и упадок организаций. Степень готовности организации к изменениям.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Преподаватель, реализующий дисциплину (модуль), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Решение практических заданий и ситуаций</i>	4/10	40	В течение семестра
Всего			40	-
Блок бонусов				
2.	<i>Посещение занятий</i>	4/2	8	

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
3.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>	2	2	
Всего			10	-
Экзамен			50	
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-
Нарушение учебной дисциплины	-
Неготовность к занятию	-
Пропуск занятия без уважительной причины	-

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69		
60–64	3 (удовлетворительно)	
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

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

а) Основная литература

1. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / Михненко П. А. - Москва : Университет "Синергия", 2019. - 192 с. (Университетская серия) - ISBN 978-5-4257-0322-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425703224.html>.
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков - Москва : Дашков и К, 2016. - 272 с. - ISBN 978-5-394-02482-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/>

б) Дополнительная литература

Алябина, Е. В. Организационное поведение : учеб. пособие / Е. В. Алябина. - Новосибирск : РИЦ НГУ, 2021. - 132 с. - ISBN 978-5-4437-1126-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785443711263.html>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения дисциплины требуется аудитория, имеющая следующее оборудование:

- Компьютер - 1 шт.
- Мультимедиа проектор – 1 шт.
- Экран проекционный -1 шт.
- Акустическая система (колонки)

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся

необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).