Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Хагуров Т.А.
подпись
«29» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.02 Теория организации и организационное поведение

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Бухгалтерский учет и аудит в коммерческих организациях, Логистика, Маркетинг, Международный бизнес, Управление проектами

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая

(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2020

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся: систематизированных теоретико-методологических и практических знаний и навыков, составляющих основу управления организацией и организационным поведением; умения обеспечить эффективность хозяйственной деятельности на основе оптимизации организационной структуре хозяйствующих субъектов; готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

1.2 Задачи освоения дисциплины:

– Формирование у обучающихся основных понятий организационных преобразований в экономике на всех уровнях;

– Изучение методологических, теоретических, методических и практических аспектов управления организацией и организационным поведением;

– Изучение методов диагностики изменений на этапах жизненного цикла организации.

– Изучение методов управления организационным поведением, руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

– Формирование умения моделировать выбор стратегии развития организации, формулировать миссию и видение развития компании, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принимаемые решения;

– Формирование у слушателей умения использовать результаты анализа производительных ресурсов, преимуществ и слабых сторон для создания стратегий, опирающихся на внутренние сильные стороны фирмы и защищающие ее от внутренних слабостей.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к *базовой* части Блока 1, направление «Менеджмент» учебного плана, код Б1.Б.02.

Предшествующей дисциплиной является «Методология и организация исследовательской деятельности». Последующими дисциплинам, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом являются: «Деловые коммуникации в менеджменте», «Современные технологии менеджмента», «Управление организационными системами».

Курс «Теория организации и организационного поведения» рассчитан на обучающихся, обладающих достаточно широким спектром знаний в области теоретической и прикладной экономики, менеджмента, маркетинга, методов планирования и прогнозирования и организации производства.

Методологическую основу изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет область знаний экономической науки теоретико-методического и прикладного характера, изучающие совокупность принципов, методов и способов, используемых для организации производственной деятельности и формирование необходимых навыков организационного поведения субъектов, непосредственно ее составляющих.

Обучающиеся, приступившие к изучению дисциплины «Теория организации и организационное поведение», должны понимать основные законы общественного и экономического развития, закономерности формирования и развития организаций, ведущих

внешнеэкономическую деятельность, знать концепции, принципы, методы организации и организационного поведения в системе менеджмента организации, принципы экономического развития предприятий на разных рынках; владеть культурой мышления, уметь логично и ясно строить устную и письменную речь, аргументировано объяснять свою позицию, работать с информацией и эффективно взаимодействовать в группе.

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» дает слушателю системные представления об изучаемых дисциплинах в соответствии с ФГОС ВО, что обеспечивает высокий уровень и практическую направленность в системе обучения и его будущей деятельности.

Для овладения дисциплиной «Теория организации и организационное поведение» обучающиеся должны иметь представление об основных методологических аспектах организации и организационного поведения, управлении организации и организационным поведением, теоретико-методическими аспектами в этой области, а также знаниями механизма организации и организационного поведения в системе менеджмента. Обязаны усвоить информацию о закономерностях и законах диалектики, категории философии, применяемых в экономических исследованиях, уметь использовать инструментарий для исследования существующих и новых проблем в области организации и организационного поведения.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

К элементам общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций, формируемых данной дисциплиной, относятся **ОК-2, ОПК-2.**

№ п.п.	Индекс компе-тенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Теоретико-методологические подходы формирования моделей поведения коллектива в нестандартных ситуациях, формирования социальной и этической ответственности за принятые решения	формулировать роль ценностей, видение целей, задач при формировании моделей поведения коллектива в нестандартных ситуациях с учетом социальной и этической ответственности за принятые решения	Теоретико-методологическими основами формирования моделей поведения коллектива в нестандартных ситуациях с учетом социальной и этической ответственности за принятые решения
2.	ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Подходы, методы организации управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности и модели организационного поведения с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Применять подходы, методы организации управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также реализовать модели организационного поведения с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Подходами и, методами организации управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также методами реализации моделей организационного поведения с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108часов), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для ЗФО)*.

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)
		5
Контактная работа, в том числе:	12.3	12.3
Аудиторные занятия (всего):	12	12
В том числе:		
Занятия лекционного типа	4	4
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8
Иная контактная работа:		
Промежуточная аттестация (ИКР):	0.3	0.3
Самостоятельная работа (всего)	87	87
В том числе:		
Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям. Подготовка к решению задач и тестов	44	44
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов- презентаций, подготовка к выполнению расчетно-графических заданий)	43	43
Контроль	8,7	
Промежуточная аттестации (*экзамен)*		
Общая трудоемкость час	108	108
Контактная работа	12.3	12.3
зач. ед.	3	3

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе (для ЗФО).

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	16	2		-	14
2.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	18	2		-	16
3.	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	16		2	-	14
4.	Организация как экономическая система	16		2	-	14
5.	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	16		2	-	14
6.	Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации	17		2	-	15
7.	Промежуточная аттестация (ИКР). экзамен	0.3	-	-	-	-
8.	Контроль. Подготовка к экзамену	8.7	-	-	-	-
	Итого по дисциплине:	108	4	8	-	87

2.3 Содержание разделов дисциплины

В данном подразделе приведено описание содержания дисциплин, с указанием формы текущего контроля: написание Доклад-презентация (Д-П), эссе (Э), кейсы (К), тестирование (Т), Деловая игра (ДИ).

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	Предмет, цели и задачи курса «Теория организации и организационное поведение». Общее представление о методологии научного исследования организационных преобразований в экономике. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой организационного менеджмента. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Оптимистические (конструктивные) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Трансценденталистские теории, их роль и место в организационном менеджменте.	Д-П, Т
2.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	Системный, процессный, системно-процессный, процессно-системный подходы, их сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением. Комплексный, интеграционный, маркетинговый, нормативный, поведенческий, функциональный подходы, их сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения. Частнонаучный уровень методологии исследования организации и организационного поведения Методический уровень методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения.	Д-П, Т
3.	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их. Современные теории управления организацией и организационным поведением.	Э, Т
4.	Организация как экономическая система	Понятие и виды организаций. Организация управления. Организационная культура. Современные подходы к управлению организацией. Жизненный цикл организации. Организация как система, встроенная во внешнюю среду.	Т
5.	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	Актуальные современные проблемы организационного менеджмента. Сфера организационного поведения. Модели организационного поведения. Система организационного поведения. Особенности моделей организационного поведения. Практическое использование моделей организационного поведения.	К-С, Т
6.	Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации	Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети. Культура организации и ее контекст. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Формирование репутации организации. Организационная культура и изменения. Культура, конфликт и коммуникации	ДИ, Т

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	Предмет, цели и задачи курса. Общее представление о методологии научного исследования организационных преобразований в экономике. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой организационного менеджмента. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Оптимистические (конструктивные) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Трансценденталистские теории, их роль и место в организационном менеджменте.	Д-П, Т
2.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	Системный, процессный, системно-процессный, процессно-системный подходы, их сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением. Комплексный, интеграционный, маркетинговый, нормативный, поведенческий, функциональный подходы, их сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения. Частнонаучный уровень методологии исследования организации и организационного поведения Методический уровень методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения.	Д-П, Т

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
3	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их. Современные теории управления организацией и организационным поведением.	Э, Т
4	Организация как экономическая система	Понятие и виды организаций. Организация управления. Организационная культура. Современные подходы к управлению организацией. Жизненный цикл организации. Организация как система, встроенная во внешнюю среду.	Т
5	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	Актуальные современные проблемы организационного менеджмента. Сфера организационного поведения. Модели организационного поведения. Система организационного поведения. Особенности моделей организационного поведения. Практическое использование моделей организационного поведения.	К-С, Т
6	Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации	Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети. Культура организации и ее контекст. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Формирование репутации организации. Организационная культура и изменения. Культура, конфликт и коммуникации	ДИ, Т

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия по учебному плану не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка к решению задач и тестов	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка докладов-презентаций	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.
4	Подготовка к выполнению расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

3. Образовательные технологии.

В процессе изучения дисциплины используются современные формы проведения занятий, лекции, практические занятия являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются с применением презентаций с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка докладов; 4) подготовка презентаций.

Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции. К этому типу примыкает лекция с применением техники обратной связи, а также программированная лекция-консультация;

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет.

Лекции-диалоги и проблемные лекции позволяют включать интерактивные элементы в процесс преподавания, способствуют приобретению не только знаний по теме лекции, но и навыков исследовательской и аналитической деятельности.

Лекции в форме презентации с использованием мультимедийной аппаратуры обеспечивают более высокий уровень понимания сложных структур, схем взаимосвязей отдельных элементов.

Семинарские занятия предполагают организацию дискуссии по отдельным вопросам, что способствует формированию более глубоких знаний по теме семинарского занятия, а также развитию навыков поиска, анализа необходимой информации, навыков публичной защиты своей позиции.

Отдельные темы дисциплины предполагают решение тестовых заданий и расчетных задач. Это позволяет осуществлять текущий контроль знаний и умений по дисциплине.

Выполнение расчетно-графического задания и подготовка доклада-презентации позволяет в комплексе оценить знания, умения и навыки формируемых дисциплиной профессиональных компетенций. При подготовке докладов-презентаций обучающиеся представляют результаты исследования с использованием программы Power Point.

Интерактивные и информационно-коммуникативные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях, в сочетании с внеаудиторной работой создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу. В рамках практических занятий используются интерактивные формы обучения: обсуждение подготовленных докладов в форме научной дискуссии; представление и анализ статистических данных по объектам международной экономики

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала. Рекомендации по использованию интерактивных и информационных образовательных технологий были осуществлены согласно методических указаниям к подобного рода работам. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов по результатам освоения программы курса и выполнения самостоятельных работ. Он предусматривает проверку готовности студентов к плановым занятиям, оценку качества и самостоятельности выполнения заданий на практических занятиях, проверку правильности решения поставленных задач.

Доклад-презентация

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством

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

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Подготовка доклада-презентации по изучаемой теме

направлена на углубление теоретических знаний, формирование практических умений и навыков поиска, сбора, обработки, анализа и презентации информации.

Процесс подготовки включает в себя несколько этапов:

1. Основное содержание доклада. В докладе раскрыть одну из предложенных тем:

С целью охвата большего объема теоретических основ по изучаемой теме, староста составляет список, согласно которому обучающиеся индивидуально подготавливают доклад-презентацию.

2. Поиск информации. В качестве источников информации можно использовать научные статьи в российских и зарубежных журналах, данные официальных сайтов центральных и коммерческих банков, органов статистики и финансового надзора.

3. Представление результатов исследования в виде презентации с использованием программы Power Point.

Обсуждение представленных обучающимися докладов-презентаций проходит в форме дискуссии.

Примерное задание для подготовки доклада-презентации по разделу (теме) дисциплины № 1: «Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения» (ОПК-2)

1. Методологии научного исследования организационных преобразований в экономике
2. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой теории организации и организационного поведения
3. Понятие организационного маркетинга.
4. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте.
5. Трансценденталистские теории, их роль, место в организационном менеджменте

Примерное задание для подготовки доклада-презентации по разделу (теме) дисциплины № 2: «Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения» (ОК-2)

1 Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением, характеристика его элементов.

2 Сложные системы управления, их структура, характерные свойства.

3 Процессный подход, функции процесса управления, их содержание.

4 Замкнутое управление, его понятие, принципы замкнутого управления.

5 Метод «Черного ящика». Процессно – системный подход, его сущность и структура. Метод «Белого ящика» в системном исследовании организации и организационного поведения.

6 Самоменеджмент в контексте производственно – системного подхода в теории организации и организационного поведения, его функции и модели.

7 Комплексный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

8 Интеграционный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

9 Ситуационный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

10 Маркетинговый подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

11 Нормативный подход, его сущность и место в методологии исследования.

12 Поведенческий подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

13 Функциональный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

14 Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения.

15 Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, этапы реализации методики и их сущностная характеристика.

Эссе

Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария изучаемой дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

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

Примерная тематика эссе по разделу (теме) дисциплины №3 «Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения» (ОПК-2)

1. Общая характеристика теорий, отражающих сущность организации и организационного поведения и используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения.
2. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их.
3. Современные теории управления организацией и организационным поведением в небстандартных ситуациях
4. Переговорный процесс по разрешению конфликтов, возникших на почве социальных и этнических различий.
5. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте
6. Влияние на динамику конфликта личностных особенностей его участников, умения нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Общий план эссе

1. Краткий обзор проблемы (сложившийся ситуации) — 1—1,5 стр.
2. Условия и факторы, оказавшие влияние на организацию и организационное поведение — до 1 стр.
3. Какие из современных инструментов регулирования организационного поведения используются в отечественной практике — 0,5 стр.
4. Примеры, иллюстрации — 0,5 стр.
5. Литература и источники Интернета.

Тест

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

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

*Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 1: «*Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения*» (ОПК-2)*

1 вариант

1. Позиция толерантности предполагает:

а) открытый диалог и общение различных этнонациональных обществ.

б) запрет проявлений национальной самобытности.

в) проявление снисходительности по отношению к лицам, совершившим преступления на национальной почве.

г) мониторинг средств массовой информации на предмет содержания самобытного национального материала.

2.Какое из приведенных ниже определений относится к теории управления.

а) _____ — наука, изучающая природу специфического объекта и коллективного субъекта целедостижения, принципы его строения, условия его функционирования и выживания, формы существования;

б) _____ — наука, исследующая процессы управления коллективной деятельностью, связанной с целеполаганием и целедостижением.

3.К функциям процесса управления организацией и организационным поведением относятся:

а) мотивация

б) коммуникации

в) принятие решений

г) планирование

д) контроль

4.Организация рассматривалась как община в рамках:

а) классической школы организации и управления;

б) школы человеческих отношений;

в) школы социальных систем.

5.Какие из нижеперечисленных признаков характеризуют организацию как систему:

а) люди отделены от средств воздействия;

б) организация развивается эволюционно, существует жизненный цикл организации;

в) организация стремится к выживанию, поэтому ее основными функциями, обеспечивающими выживание, являются: целедостижение, адаптация к внешней среде, интеграция и аффективная функция;

г) развитие организации представляет собой достижение цели в результате реализации проектов и рациональных усилий менеджеров;

д) средства воздействия не отделены от людей. Культура — средство воздействия на людей в организации;

е) организация — совокупность способов воздействия на людей, которые можно свободно проектировать

6.Вставьте нужное по смыслу слово во фразу: Компоненты толерантности рассматриваются в научной литературе прежде всего с точки зрения …

а) биологии;

б) лингвистики;

в) политологии;

г) психологии;

7.Этноцентризм – это:

а) механизм межэтнического восприятия, заключающийся в склонности оценивать явления окружающего мира сквозь призму традиций и норм своей этнической группы, рассматриваемой в качестве всеобщего эталона.

б) когда интересы нации становятся для личности превыше своих собственных.

в) механизм межэтнического восприятия, заключающийся в уважении прав представителей других национальностей.

г) взаимодействие представителей различных национальностей на основе взаимовыгодного сотрудничества.

2 вариант

1. Этническая толерантность связана с:

а) уважением конфессиональных особенностей личности.

б) безболезненным психологическим принятием всего национального многообразия общества.

в) терпением агрессии представителей другой национальности.

г) допущение экстремистских выступлений как проявлений национального самосознания.

2. Какое из приведенных ниже определений относится к теории организации

а) _____ — наука, изучающая природу специфического объекта и коллективного субъекта целедостижения, принципы его строения, условия его функционирования и выживания, формы существования;

б) _____ — наука, исследующая процессы управления коллективной деятельностью, связанной с целеполаганием и целедостижением.

3. Что из нижеперечисленного не является подходом к определению понятия организации:

а) организация — процесс упорядочения поведения активных социальных субъектов;

б) организация — это совокупность профессиональных стандартов и приемов работы, признанных профессиональным сообществом наиболее эффективными;

в) организация — процесс упорядочения чего-либо;

г) организация — социальный объект и коллективный субъект деятельности

4. В рамках школы социальных систем организация трактовалась:

а) как община;

б) как социальный институт;

в) как машина.

5. Ниже перечислен ряд условий возникновения организации. Определите те из них, которые являются основными, без которых невозможно существование организации:

а) функциональное разделение и координация деятельности по горизонтали;

б) вертикальное разделение труда;

в) наличие жесткой организационной структуры;

г) рост численности работников;

д) принцип максимального делегирования полномочий;

е) дифференциация видов управленческой деятельности по содержанию.

6. Что НЕ является важнейшей функцией толерантности в современном социальном пространстве?

а) поддержка разнообразия сложных систем;

б) демонстрация эмоционального фона, в котором чаще всего пребывает человек;

в) поддержка права каждого человека быть иным;

г) обеспечение возможности диалога и достижения согласия между различными мировоззрениями, религиями и культурами.

7. Национализм – это:

а) форма гендерного шовинизма.

б) единственная форма настоящего патриотизма.

в) осознание превосходства одной нации над всеми другими.

г) форма протеста против ущемления национального достоинства.

*Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 2: «*Общенаучный, частно-научный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения*»* (ОК-2)

1 вариант

1.Организации классифицирующиеся по признаку масштаба (т.е. количества людей, деятельность которых координируется) делятся на общие (социетальные) и частные (локальные); по степени жесткости управленческих структур организации делят на скалярные и латеральные. Кто является автором приведенной выше типологии организации:"

а) Ч. Барнард;

б) Т. Парсонс;

в) Г. Минцберг;

г) А. И. Пригожин.

2.Какое из приведенных ниже определений относится к организационной структуре:

а) система принципов, определяющих логику формирования структурных подразделений в административных организациях;

б) процесс создания принципиально новых сфер и направлений деятельности организации;

в) способ распределения и соединения разнородных видов деятельности, координации и контроля, а также способ распределения власти в организации;

г) система долгосрочных и краткосрочных целей, отражающих интересы общества, владельцев, персо нала организации, потребителей товаров и услуг;

д) совокупность внешних и внутренних факторов, которые определяют условия жизнедеятельности организации и организационное поведение работников;

е) предел непосредственного эффективного внешнего контроля со стороны руководителя за поведением и деятельностью подчиненных

3.Принцип максимального делегирования полномочий предусматривает:

а) сосредоточение всей полноты контроля за деловыми отношениями в одних руках;

б) наличие одного руководителя на каждом из иерархических уровней;

в) передачу части полномочий, власти и ответственности вниз по иерархии при условии сохранения за руководителем функции координации;

г) формирование «скалярной» цепочки, предполагающей снижение объема власти и сокращение сферы контроля при продвижении к нижним этажам иерархии;

д) разделение управленческой деятельности на два вида: административную и функциональную.

4.Признаки, относящиеся к неформальной структуре организации:

а) ориентирована на достижение общеорганизационных целей;

б) институциализирует отношения между людьми;

в) система социальных норм и правил, задающих и регулирующих взаимоотношения между должностными и профессиональными позициями статусами;

г) регулирует отношения в рамках малой группы;

д) ориентирована на достижение групповых целей;

е) стандартизирует отношения в сфере деловых взаимодействий

5.Из подсистем социальной организации, обеспечивающих регуляцию поведения индивидов в организации, более устойчивой может считаться:

а) формальная организация;

б) неформальная организация.

6.Из перечисленных организационных структур наименее эффективной в стабильной внешней среде может быть названа:

а) дивизио нальная;

б) функцио нальная;

в) линейно-штабная;

г) органическая (организмическая).

7.К методам системного подхода в управлении организацией и организационным поведением относятся:

а) Метод белого ящика,

б) Метод черного ящика

в) Метод Делфи

г) Структурно-функциональный метод

8.Использование модели открытой системы при анализе деловой организации означает, что...

а) организация взаимодействует со своей внешней средой;

б) каналы получения ресурсов и поставок выходного продукта меняются;

в) отсутствуют изменения в организационной структуре;

г) в организации высокая текучесть кадров.

9.В качестве целевого окружения деловой организации можно рассматривать...

а) поставщиков ресурсов;

б) социально-демографическую структуру населения;

в) клиентов;

г) национальную культуру;

д) нормы уголовного права.

2 вариант

1. Разработчиком типологии организаций, предусматривающей выделение пяти основных типов организации, к которым относятся простая организация с прямым контролем, механическая бюрократия, профессиональная бюрократия, разделенная форма организации и адхократия, является:

а) Ч. Барнард;

б) Т. Парсонс;

в) Г. Минцберг;

г) А. И. Пригожин.

2. Отметьте правильную последовательность этапов рационального решения проблем в организации:

а) диагноз проблем — выявление альтернатив — выбор решения — организация выполнения решения и его оценка;

б) выбор решения — организация выполнения решения и его оценка — выявление альтернатив — диагноз проблем;

в) диагноз проблем — выбор решения — выявление альтернатив — организация выполнения решения и его оценка;

г) выявление альтернатив — диагноз проблем — выбор решения — организация выполнения решения и его оценка;

д) организация выполнения решения и его оценка — выявление альтернатив — диагноз проблем — выбор решения.

3. Принцип единоначалия предусматривает:

а) сосредоточение всей полноты контроля деловых отношений в одних руках;

б) наличие руководителей на каждом из иерархических уровней;

в) передачу части полномочий, власти и ответственности вниз по иерархии при условии сохранения за руководителем функции координации;

г) формирование «скалярной» цепочки, предполагающей снижение объема власти и сокращение сферы контроля при продвижении к нижним этажам иерархии;

д) разделение управленческой деятельности на два вида: административную и функциональную.

4. Признаки, относящиеся к формальной структуре организации:

а) ориентирована на достижение общеорганизационных целей;

б) институциализирует отношения между людьми;"

в) система социальных норм и правил, задающих и регулирующих взаимоотношения между должностными и профессиональными позициями статусами;

г) регулирует отношения в рамках малой группы;

д) ориентирована на достижение групповых целей;

е) стандартизирует отношения в сфере деловых взаимодействий.

5. Рационалистический подход к пониманию природы организации рассматривает цель:

а) как ориентир, интегрирующий организацию;

б) как планируемый результат.

6. Параметры, используемые при описании структуры организаций:

а) степень разделения труда;

б) формы контроля;

в) формы и способы коммуникаций;

г) степень концентрации власти;

д) среднее число подчиненных на одного руководителя;

е) степень формализации

7. К методам процеессно-системного подхода в управлении организацией и организационным поведением относятся:

а) Метод белого ящика,

б) Метод черного ящика

в) Метод Делфи

г) Структурно-функциональный метод

8. Модель организации как закрытой системы предполагает:

а) изменчивость «входов» и «выходов»: ресурсы, получаемые организацией, и продукция, которую она выпускает, изменяются;

б) отсутствие изменений в организационной структуре;

в) отсутствие текучести кадров в организации;

г) стабильность «входов» и «выходов»;

д) высокую степень неопределенности внешней среды.

9. Организация как частично открытая система рассматривалась в рамках:

а) классической школы;

б) школы социальных систем;

в) ситуационного подхода.

*Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 3: «*Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения*»* ОПК-2

1 вариант

1. Какие принципы толерантности выделяет Б.Э. Риэрдон?

а) 1) разнообразие людей украшает и обогащает жизнь;

2) конфликт – это нормальный процесс, который надо уметь решать конструктивно;

3) для демократии очень важны социальная ответственность и способность каждого человека осмысленно применять моральные нормы при принятии личных и общественных решений

б) 1) толерантность − это условная добродетель. Её применимость зависит от ответа на вопрос: по отношению к чему или кому следует быть толерантным;

2) отказ от монополии на знание истины в морали – это условие, при котором толерантность возможна. Отстаивая свою точку зрения, мнение, мы должны быть толерантны в отношении мнения другого;

3) толерантность – это не конечная цель морального совершенствования межличностного общения, это стартовая позиция на пути гуманного существования

2. Продолжите фразу: Границы толерантности неопределённы и расплывчаты, так как..

а) концепт толерантность в русском языковом сознании только начинает складываться;

б) концепт толерантность в русском языковом сознании уже сложился;

в) толерантность выступает не только как нравственное качество, но и как требование общества признания различных форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности;

г) толерантность, как ценность, базируется не на противостоянии, а на сосуществовании с «иным», не на отрицании, а на признании «другого», не на безропотной терпеливости к насилию, а на его преодолении;

3. Из подсистем социальной организации, обеспечивающих регуляцию поведения работников в организации, более динамичной является:

а) формальная структура

б) неформальная структура

4.Рационально-адаптивная модель достижения баланса организации с внешней средой предполагает, что:

а) менеджмент организации изменяет внутреннюю среду и направления деятельности организации с учетом требований внешней среды;

б) менеджмент организации сознательно активно воздействует на внешнюю среду организации;

в) существует случайный характер механизмов естественного отбора образцов деятельности, используемых организацией;

г) менеджмент организации меняет организационную структуру;

д) организация подвергается воздействию со стороны государства и конкурентов.

6. Коллегиальная модель организационного поведения эффективно используется:

а) в экономически развитых странах;

б) только в США;

в) только в современной России;

г) только в Японии;

д) везде.

7. Фазой развития организации не является:

а) рождение;

б) детство и юность;

в) зрелость;

г) старение;

д) взросление.

2 вариант

1. Что такое «кросскультурная грамотность»?

а) преодоление чувства неприятия к Иному;

б) социально-психологическая установка личности, которая предполагает не только принятие другого, но и позитивную направленность, креативность и развитие способности контролировать свои поступки в отношениях между людьми в соответствии с формулой «понимание и принятие плюс сотрудничество, плюс дух партнёрства»;

в) это категория «понимания», это способность человека чувствовать других людей, способность к рефлексии как к предпосылке понимания ценностей культуры;

г) нравственная ценность, которая предполагает плюрализма взглядов, уважение к Иному;

2. Продолжите фразу: Если рассматривать толерантность как необходимое условие выживания человечества, которое возможно в настоящее время только при активном диалоге культур и мировоззрений, плюрализме мнений, то …

а) с критериями толерантности рассматривают критерии интолерантности;

б) критерии толерантности выступают в роли устойчивых характеристик личности, которые необходимы в процессе взаимодействия людей различных этнических (социальных) общностей;

3. Какая структура организации не является эффективной в стабильной внешней среде:

а) органическая;

б) механическая

4. Рационально-адаптирующая модель достижения баланса организации с внешней средой предполагает, что:

а) менеджмент организации изменяет внутреннюю среду и направления деятельности организации с учетом требований внешней среды;

б) менеджмент организации меняет организационную структуру;

в) существует случайный характер механизмов естественного отбора образцов деятельности, используемых организацией;

г) менеджмент организации сознательно активно воздействует на внешнюю среду организации;

д) организация подвергается воздействию со стороны государства и конкурентов."

5. Авторитарная модель организационного поведения эффективна:

а) при дефиците ресурсов, которые можно использовать для оплаты труда;

б) для управления творческой деятельностью;

в) для управления зрелым персоналом;

г) при высоком уровне благосостояния населения;

д) в экономически развитых странах.

6. Самоуправляемые команды часто именуют как:

а) кроссфункциональные;

б) организующие;

в) эффективные;

г) демократические;

д) периферийные.

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 4: «Организация как экономическая система» (ОК-2)

1 вариант

1. Признаки, обеспечивающие успешность трудовой деятельности, принято называть:

а) целевыми;

б) базовыми;

в) прогностическими;

г) диагностическими;

д) стратегическими.

2. Коммуникации, которые связывают руководителя с рабочей группой в целом, называются:

а) интегрированные;

б) персонализированные;

в) горизонтальные;

г) формальные;

д) неформальные.

3. Уменьшение интервала времени между окончанием трудовой операции и получением материального вознаграждения:

а) приводит к уменьшению силы действия мотивов приобретения;

б) приводит к увеличению силы действия мотивов приобретения;

в) приводит к улучшению трудовой дисциплины;

г) приводит к повышению инновационной активности в трудовой деятельности персонала;

д) не оказывает никакого влияния на трудовое поведение персонала.

4. Перечисление всех возможных целей организации называется:

а) целевой проекцией;

б) ретроспективной проекцией;

в) венчурной проекцией;

г) генерируемой проекцией;

д) сенсорной проекцией.

5. Основные элементы организации, обеспечивающие ее стратегическую устойчивость:

а) рефрейминг

б) обновление

в) оживление

г) реструктуризация

д) информационно-технологический

е) новый вид бизнеса

6. В чем заключается основной мотив деятельности организации, если рассматривать ее в рамках концепции как экономической системы:

а) развитие;

б) достижение поставленных целей;

в) служение обществу;

г) выживание

2 вариант

1. Модель опеки в организационном поведении не способствует:

а) мотивации персонала к саморазвитию;

б) снижению уровня конфликтности в организации;

в) развитию удовлетворенности трудом;

г) снижению текучести кадров;

д) росту числа забастовок.

2. Социально предпочитаемые ориентиры трудовой деятельности принято называть:

а) культурными ценностями;

б) мотивами удовлетворения;

в) целями деятельности;

г) прибылью;

д) хорошими межличностными отношениями в рабочих группах."

3. Оценочным показателем трудовой деятельности не признается:

а) скорость выполнения трудовых операций;

б) прибыль;

в) объем деятельности;

г) интенсификация трудовой деятельности;

д) качество производимой продукции.

4. Задачи и обязанности, которые на данном рабочем месте могут быть выполнены эффективнее, чем на любом другом, называются:

а) основными функциями;

б) базисными функциями;

в) органическими функциями;

г) структурными функциями;

д) эффективными функциями.

5. Основные типы организационных структур управления:

а) Функциональная

б) Механистическая

в) Линейно-функциональная

г) Технологическая

д) Дивизиональная

е) Органистическая

ж) Матричная

6. Модель организации как искусственной системы возникла в рамках:

а) классической школы организации и управления;

б) школы человеческих отношений;

в) институционального подхода.

*Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 5: «*Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией*» ОК-2*

1 вариант

1.Управление конфликтами в широком смысле — это:

а) любое осознанное действие в ответ на «протекание конфликта» в целях изменения его в целом;

б) любое воздействие на процесс динамики конфликта;

в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

д) воздействие, направленное на обеспечение противоположным сторонам конфликта встречи в приемлемом для них месте, нормируемой системой правил, обеспечивающих выработку компромисса или принятия взаимного соглашения.

2. Стилем разрешения конфликта не признается:

а) стиль конкуренции;

б) стиль уклонения;

в) стиль приспособления;

г) стиль агрессии;

д) стиль компромисса.

3. Примером позиционного организационного конфликта может служить:

а) конфликт между отделом главного технолога и отделом главного конструктора, обусловленный задачами, стоящими перед этими подразделениями;

б) конфликт между начальником и подчиненным, обусловленный несходством характеров;

в) конфликт между сотрудниками одного подразделения, вызванный различными взглядами на политическую ситуацию в стране.

4. Использование в чистом виде повременной формы оплаты труда персонала приводит:

а) к снижению потребности в персонале;
б) к росту уровня профессиональной заболеваемости;
в) к увеличению потребности в персонале;
г) к снижению качества производимой продукции;
д) к росту числа ошибок в трудовой деятельности.

5.Сбой, снижающий эффективность функционирования системы управления организацией, называется:
а) мотивационной катастрофой;
б) мотивационной ошибкой;
в) мотивационной неудачей;
г) мотивационным эффектом;
д) мотивационной бифуркацией.

6. Влияние через страх можно эффективно применять:
а) для управления сложными видами работ;
б) для управления простыми видами работ;
в) при использовании матричных структур управления;
г) при «возрастном» составе персонала;
д) когда фактор интенсивности труда важнее для эффективного выполнения работ, чем квалификация персонала.

7.Для достижения быстрого результата влияния на персонал менеджер должен использовать:
а) страх;
б) вознаграждение;
в) личное обаяние;
г) профессиональную эрудицию;
д) сложившиеся традиции в трудовом поведении.

2 вариант

1. Управление конфликтом в узком смысле — это:
а) любое осознанное действие в ответ на «протекание конфликта» в целях изменения его в целом;
б) любое воздействие на процесс динамики конфликта;
в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
д) воздействие, направленное на обеспечение противоположным сторонам конфликта встречи в приемлемом для них месте, нормируемой системой правил, обеспечивающих выработку компромисса или принятия взаимного соглашения.

2. Высокий уровень социализации и индивидуализации при формировании организационной культуры приводит к развитию ее следующего варианта:
а) размытая;
б) пассивная;
в) конфликтная;
г) формальная;
д) неформальная.

3. Какое из приведенных утверждений не является определением конфликта:
а) предельный случай обострения противоречия;
б) трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями;

в) форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями;

г) попытка опередить соперника в достижении цели

4. Способности человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы для достижения целей управления принято называть:

а) интеллектом;

б) управлением;

в) автократизмом;

г) менеджментом;

д) лидерством.

5. Фактором, уменьшающим силу действия мотивов подчинения на трудовое поведение персонала, признается:

а) однополый состав рабочей группы;

б) разнополый состав рабочей группы;

в) применение повременной формы оплаты труда;

г) последовательно выполняемые трудовые операции;

д) альтруистические поступки членов рабочей группы.

6. Основная мотивация работника на стадии профессионального становления:

а) самоутверждение;

б) формирование статуса;

в) самовыражение;

г) удержание позиций;

д) конформизм.

7. У самоменеджмента имеется определенный круг правил и функций, которые включают в себя:

а) постановку цели, нахождение целей, ситуационный анализ, развитие потенциала, сформулированные результаты;

б) постановку цели, нахождение целей, ситуационный анализ, анализ «цель – средство», формулирование целей;

в) реестр личных ресурсов, культурное просвещение, ситуационный анализ, анализ «цель – средство», формулирование целей.

г) составление плана собственного развития, организация собственной производственной деятельности, личностный контроль, собственная мотивация и принятие решений.

*Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 6: «*Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации*» (ОПК-2)*

1 вариант

1. Межнациональное общение представляет собой:

а) общественные и личные контакты, взаимосвязи людей разных национальностей, обменивающихся как материальными и духовными ценностями, так и взглядами, чувствами, эмоциями в процессе их общественной деятельности и повседневной жизни.

б) процесс выстраивания отношений подчинения одних наций другими на базе их расовой дифференциации.

в) взаимовыгодное сотрудничество представителей разных этнических общностей.

г) общественные и культурные связи наций и этносов на основе конфессиональной консолидации и партнерства.

2. Восприятие человека человеком носит специальное название:

а) аттракция

б) рефлексия

в) эмпатия

г) социальная перцепция

3. Системное социальное качество, приобретаемое индивидом в деятельности и общении, обозначается понятием:

а) Личность

б) Темперамент

в) задатки

г) мотивация

4. Какой способ командообразования, как правило, нецелесообразно использовать в системе конструирования организации:

а) преодоление сложных проблем;

б) устранение конкурентных отношений;

в) внешнее консультирование;

г) стихийный;

д) административный

5. К социально-психологическим признакам профессионального выгорания не относится:

а) пассивность и депрессия;

б) постоянная и не проходящая усталость;

в) частые нервные срывы;

г) негативные установки на жизненные и профессиональные перспективы;

д) чувство неосознанного беспокойства.

6. Профессиональному выгоранию не подвержены следующие категории работников:

а) лица, оптимистически оценивающие свои жизненные и профессиональные перспективы;

б) лица старше 45—50 лет;

в) лица, постоянно проживающие в мегаполисе;

г) лица, склонные концентрироваться на предмете профессиональной деятельности;

д) женщины, самостоятельно воспитывающие детей

2 вариант

1. В структурном плане потребность межнационального общения включает:

а) личность для общения, индивид межнационального общения, мотив потребности.

б) субъект потребности, предмет (объект) удовлетворения потребности межнационального общения, характер связи субъекта со своим объектом.

в) средства связи, характер связи, методы общения.

г) опосредованное общение, характер непосредственного взаимодействия, предмет общения.

2. Чтобы достигнуть понимания в процессе межнационального общения, люди должны:

а) представить свои позиции по тому или иному поводу, то есть рационализировать общение.

б) выработать определенные стереотипы о представителях различных наций.

в) обмениваться материальными ценностями.

г) скрывать свои негативные мысли об участниках процесса общения.

3. Теория и практика познания, регулирования и реализации образовательно-воспитательными средами процесса социализации или ресоциализации человека, результатом которого являются приобретение индивидом ориентации и эталоном поведения (убеждений, ценностей, соответствующих чувств и действий) – это:

а) коррекционная педагогика

б) социальная педагогика

в) педагогика

г) этнопедагогика

4. Лица, автоматически выступающие против любых изменений в организации, именуются:

а) скептиками;

б) нейтралами;

в) рационалистами;

г) ретроградами;

д) новаторами.

5. Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:

а) вертикальное развитие;

б) горизонтальное развитие;

в) саморазвитие;

г) диверсификационное развитие;

д) ротационное развитие.

6. Распределение ролей в рабочей группе, занимающейся организационными изменениями, предложенное М. Белбином, принято называть:"

а) структурой коллектива;

б) схемой коллектива;

в) инновационной командой;

г) анатомией коллектива;

д) функциональными органами коллектива."

Деловая игра

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

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

Примерные задания для проведения деловой игры по теме дисциплины № 6: «Коммуникативное поведение в организации» (ОПК-2)

Деловая игра «Распределение ролей»

Сформируйте рабочую группу для решения разных категорий задач:

Заранее распределите роли межу несколькими участниками игры. Целесообразно разделить по триадам, в которых участники занимают различные позиции. Триада ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения

1.Восприятие предмета дискуссии		
Роль: *интегратор* Его действия Средства	Роль: *аналитик* Его действия Средства	Роль: *системный аналитик* Действия: те же, что у интегратора и аналитика, но используемые в оптимальном соотношении Средства: те, что у интегратора и аналитика, но используемые в оптимальном соотношении
2.Анализ предмета дискуссии		
Роль: *футуролог* Действия Средства	Роль: *историк* Действия Средства	Роль: *синхронист* Действия Средства
3.Оценка предмета дискуссии		
Роль: *оптимист* Действия Средства	Роль: *пессимист* Действия Средства	Роль: *реалист* Действия Средства

4.Принятие решения		
Роль: *критик* Действия Средства	Роль: *защитник* Действия Средства	Роль: *судья* Действия Средства

Кейс-стади (Case-Study)

Интерактивный метод, предполагающий переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности управленца подходу. Работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы, что расширяет возможности для решения типичных проблем в рамках изучаемой учебной тематики. В результате обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения обучающиеся получают возможность развивать навыки принятия управленческих решений.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Примерные кейсы по разделу (теме) дисциплины № 5: «Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией» (ОК-2)

Кейс 1. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

Определите, что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент? Какой стиль поведения в конфликте выберете? Какой властью воспользуетесь? Что нужно предусмотреть для эффективности действий в нестандартной ситуации? Должны ли Вы нести социальную и этическую ответственность за принятые решения?

Кейс 2. Директор по персоналу совместного предприятия получил в распоряжение персональный компьютер (ПК) с уже установленным текстовым редактором и системой анализа базы данных «Директор по персоналу». У пяти его подчиненных установлены аналогичные компьютеры, однако никто из них не умеет ими пользоваться. Начальник отдела по информатике не знаком с базой данных «Директор по персоналу», хотя может помочь в освоении широкого круга программных средств общего назначения. Университет предлагает пятидневные компьютерные курсы для начинающих за 1 млн руб. Есть предложение частного лица об уроках по цене 50 тыс. руб./ч.

1. Определите потребности службы управления персоналом в обучении.
2. Разработайте цели и программу обучения сотрудников этой службы.
3. Определите оптимальную форму обучения при разных критериях оптимальности: минимум затрат, максимум быстроты обучения, максимум качества, – и сделайте окончательный выбор.

Кейс 3. Выбор варианта повышения квалификации в коллективе специалистов.

На средней по размерам машиностроительной фирме имеется диспетчерская служба в составе 14 человек. Основная задача службы – составление краткосрочных планов производства продукции в ассортименте в соответствии с заказами на декаду,

сутки, смену, час, учитывая поточный метод организации производства и возможность появления брака.

Состав службы и краткие характеристики персонала:

• начальник службы Алексеев, 57 лет, образование высшее, инженер-механик, руководит службой 15 лет. С работой справляется, пользуется уважением в коллективе. Имеет твердое решение уйти на пенсию по достижении возраста 65 лет;

• заместитель начальника диспетчерской службы Никитин, 36 лет, образование высшее, инженер-экономист, в службе работает шесть лет, в том числе три года в должности заместителя руководителя. Свой участок работы знает хорошо, однако вспыльчив, не всегда находит общий язык с подчиненными;

• начальник планово-распределительного бюро (ПРБ) 1-го цеха Смирнов, 45 лет, техник-технолог, стаж работы по специальности 10 лет, в том числе на данном рабочем месте – пять лет. Умеет составлять краткосрочные планы работы цеха исходя из заданий текущего и квартального плана производства завода. Опыта работы в условиях необходимости выполнения срочных заказов с учетом рыночной конъюнктуры и отсутствия стабильного текущего планирования не имеет;

• начальник ПРБ 2-го цеха Ларионов, 29 лет, имеет высшее экономическое образование по специальности «Планирование производства», общий стаж работы и стаж работы по специальности – четыре года. С работой справляется, знает основы рыночной экономики и методы оперативного планирования в условиях неопределенности с заказами. Отношения в возглавляемом им коллективе хорошие;

• начальник ПРБ 3-го цеха Немцов, 27 лет, выпускник педагогического института, стаж работы и работы по специальности два года. Данную должность занимает на протяжении полугода, осваивается с работой.

Остальные работники диспетчерской службы имеют высшее и среднее техническое, экономическое и педагогическое специальное образование. Опыта работы в условиях рыночной экономики и с помощью специализированного программного обеспечения не имеют. Опыта руководящей работы и желания заниматься ею не имеют. Повышения квалификации никто из работников службы за последние пять лет не проходил.

Для диспетчерской службы закуплено шесть ПК, оснащенных программами, ускоряющими процесс оперативного планирования. В связи с этим планируется сокращение численности персонала диспетчерской службы на три человека. Срок внедрения специализированного программного обеспечения – один год. Для повышения квалификации работников диспетчерской службы выделено 800 тыс.руб. На период внедрения поставлены следующие задачи:

• упорядочить знания в области технологии производства, диспетчерских методов в условиях рыночной неопределенности, основ рыночной экономики, маркетинга;

• обучить персонал работе пользованию программами по разработке оперативных планов и диспетчерского дела на производстве;

• подготовиться к перемещению персонала в связи с предстоящим через три года уходом на пенсию руководителя службы.

Имеются следующие возможности повышения квалификации работников службы:

1) на факультете повышения квалификации (ФПК) при региональной администрации по направлению «Руководитель планово– диспетчерской службы». Срок обучения – шесть месяцев с отрывом от производства, стоимость – 17 тыс.руб. за человека;

2) ФПК при региональном экономическом вузе по специальности «Планирование и диспетчерское дело». Срок обучения – три месяца с отрывом от производства, стоимость – 13 тыс.руб. за человека;

3) частные курсы по обучению работе на ПК с применением типового пакета прикладных программ по диспетчерскому делу на производстве. Срок обучения – два

месяца без отрыва от производства, стоимость – 10 тыс.руб. за человека. Возможен вариант кооперирования с другими предприятиями и создания группы численностью 25 человек; в этом случае стоимость обучения снижается до 9 тыс.руб. за человека;

4) создание учебной группы на самом заводе с привлечением в качестве преподавателей своих компетентных работников и работников системы повышения квалификации. Срок обучения – один год (по программе, рассчитанной на 220 учебных часов). Оплата труда преподавателей из расчета 8 тыс. руб./ч, накладные расходы – в размере 0,7 % от расходов на оплату труда;

5) прохождение стажировки на передовом предприятии отрасли в течение трех месяцев при затратах 0,5 млн руб. на человека.

Задание

1. Выбрать вариант повышения квалификации сотрудников службы, позволяющий решить поставленные задачи, уложившись в выделенную сумму, или определить и обосновать дополнительное финансирование. Оформить результат выбора в форме плана повышения квалификации.

2. Выбрать вариант цепочки перемещения работников после ухода на пенсию руководителя. Следует ли искать претендентов на должность руководителя со стороны и почему?

3. С учетом каких факторов следует производить сокращение численности персонала после завершения программы повышения квалификации? Следует ли включать лиц, которых предстоит уволить, в число повышающих квалификацию?

4. Целесообразно ли расширить программу повышения квалификации и за счет добавления каких курсов?

5. Как оценить эффективность различных способов повышения квалификации?

При выполнении заданий принимать во внимание наряду с экономическими и психологические факторы, а также необходимость гуманного подхода к персоналу.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В соответствии с учебным планом итоговой формой аттестации является зачет. зачет по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

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

Контрольные вопросы для экзамена по дисциплине

1. Предмет, цели и задачи курса «Теория организации и организационного поведения»
2. Уровни методологии научных исследований проблем организации и организационного поведения и их понятие
3. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой организационного менеджмента.
4. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте.
5. Оптимистические (конструктивные) теории, их роль и место в организационном

менеджменте.

6. Трансценденталистские теории, роль, место в организационном менеджменте.

7. Понятие общенаучного уровня методологии исследования и его методологические принципы

8. Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением, характеристика его элементов.

9. Сложные системы управления, их структура, характерные свойства.

10. Процессный подход, функции процесса управления, их содержание.

11. Замкнутое управление, его понятие, принципы замкнутого управления. Метод «Черного ящика»

12. Процессно-системный подход, его концепция, модель процессно-системного управления организацией и организационным поведением. Этапы и процессуальные функции

13. Понятие управления организацией и организационным поведением с позиций процессно-системного подхода. Метод «Белого ящика»

14. Понятие частнонаучного уровня методологии исследования, его методологические подходы

15. Методы, применяемые при частнонаучных исследованиях

16. Комплексный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

17. Интеграционный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

18. Ситуационный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

19. Маркетинговый подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

20. Нормативный подход, его сущность и место в методологии исследования.

21. Поведенческий подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

22. Функциональный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения

23. Понятие методического уровня методологии исследования

24. Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения.

25. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, этапы реализации методики и их сущностная характеристика.

26. Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения.

27. Сущностная характеристика этапов реализации методики организационного проектирования организации и организационного поведения

28. Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения

29. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их.

30. Современные теории управления организацией и организационным поведением.

31. Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением управленческих систем

32. Понятие «система» в теории управления организацией и организационным поведением, характеристика ее уровней, элементов, факторов воздействия

33. Сложные системы управления организацией и организационным поведением, их функции, структура, характерные свойства

34. Технология управления сложной организационной системой с позиций системного подхода управления организацией и организационным поведением

35. Понятие и виды организаций. Организационная культура.

36. Современные подходы к управлению организацией. Жизненный цикл организации.

37. Организация как система, встроенная во внешнюю среду

38. Актуальные современные проблемы организационного менеджмента .

39. Сфера организационного поведения.

40. Модели организационного поведения.

41. Система организационного поведения.

42. Особенности моделей организационного поведения.

43. Практическое использование моделей организационного поведения.

44. Самоменеджмент, его понятие, место и роль в производственно-системном подходе в теории организации и организационного поведения

45. Модель процессно-системного самопланирования деятельности руководителя, ее понятие

46. Я - концепция, ее структурные аспекты, место и роль в процессно-системной самоорганизации деятельности руководителя

47. Модель процессно-системной самоорганизации деятельности руководителя, ее понятие, общее и отличительное с моделью самопланирования деятельности руководителя

48. Процессно-системная модель функции самоконтроля самоменеджмента руководителя, ее понятие, взаимосвязь с моделями самопланирования и самоорганизации

49. Отличие лидерства от менеджмента. Лидерство и изменения.

50. Лидерство и коммуникации. Лидерство и конфликт.

51. Властный аспект организационного лидерства.

52. Управленческий аспект лидерства.

53. Функциональные области внутренней и внешней среды организации, формирующие микровнешнюю среду организации

54. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций.

55. Невербальные коммуникации.

56. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

57. Активное слушание как средство эффективного общения.

58. Коммуникационные сети.

59. Организационная культура, ее понятие и взаимосвязь с культурой общества, управленческой ориентацией руководителя организации

60. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.

61. Формирование репутации организации.

62. Организационная культура и изменения.

63. Культура, конфликт и коммуникации

64. Основные методы, инструменты персонального развития коллектива организации.

65. Основы поведенческого маркетинга.

66. Понятие механизма повышения квалификации сотрудников организации.

67. Понятие этики бизнеса.

68. Методические подходы формирования организационного поведения с учётом национального аспекта.

69. Региональная культура.

70. Этническая, национальная, конфессиональная культура.

Критерии оценок по дисциплине при итоговом контроле знаний (экзамен).

Оценка «5 – отлично». Учебный материал освоен правильно, глубоко, обучающийся свободно владеет экономическими понятиями, умеет применять свои знания для решения проблемных ситуаций. Ответ на экзамене характеризуется научной терминологией, четкостью, логичностью, умением самостоятельно мыслить и делать выводы.

Оценка «4 – хорошо». Учебный материал освоен в целом правильно, обучающийся в достаточном объеме владеет экономическими понятиями, умеет применять свои знания в стандартных ситуациях. Ответ на экзамене характеризуется правильным использованием понятий, логичностью, но отсутствует самостоятельное осознание проблемы, творческое мышление.

Оценка «3 – удовлетворительно». Освоены базовые понятия учебного материала, обучающийся овладел определенной системой знаний и способен решать типовые ситуации. Ответ на экзамене отражает знание основных терминов, понятий, но отсутствует логика, аргументация, научный подход.

Оценка «2 – неудовлетворительно». Обучающийся делает ошибки в определении базовых понятий, не разбирается в стандартных ситуациях, речь экономически неграмотна, не умеет использовать правильно научные термины.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения: – в печатной форме увеличенным шрифтом,
– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха: – в печатной форме,
– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Егорова, Л.И., Шевченко, К.И., Егорова, Е.М. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие. — 2-е изд., испр. и доп. /Л.И. Егорова, К.И. Шевченко, Е.М. Егорова; под науч. ред. И.В. Шевченко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.187с;

2. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://biblio-

online.ru/viewer/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD/organizacionnoe-povedenie#page/1 .

3. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702/teoriya-organizacii#page/1

4. Управленческая экономика: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Пономаренко [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 216 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02846-1. [Электронный ресурс]. Режим доступа : https://biblio-online.ru/viewer/5B4C9F45-2A0E-455C-ABAA-5D66B71B8C11/upravlencheskaya-ekonomika#page/1

5.2.Дополнительная литература:

1. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 128 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-05443-9. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE/teoriya-organizacii-i-organizacionnoe-povedenie-metodologiya-organizacii#page/1 .

2. Рыбина, З.В. Управленческая экономика: учебное пособие / З.В. Рыбина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 481 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4663-2 ; То же [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=278860

3. Демидов, Я.П. Оценка состояния организационных систем: принципы, модели, технология / Я.П. Демидов, Н.Г. Багаутдинова, Л.Б. Шабанова ; Казанский федеральный университет. - Казань : Казанский университет, 2016. - 316 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 309-311. - ISBN 978-5-00019-615-1 ; То же [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=444189

5.3. Периодические издания:

1. Финансы и кредит.
2. Банковское дело.
3. Банковские услуги.
4. Вопросы экономики.
5. Вестник банка России.
6. Деловой мир.
7. Деньги и кредит.
8. Коммерсант.
9. Коммерсант-Daily.
10. Мировая экономика и международные отношения.
11. Российский экономический журнал
12. Экономист.
13. Эксперт.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. URL: http://www.consultant.ru/ – Компания «Консультант Плюс».
2. URL: http://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант».
3. URL: http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php – Нормативные правовые акты Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации.

4. URL: http://expert.ru/ – Официальный сайт журнала «Эксперт» и Рейтингового агентства «Эксперт».

5. www.icss.ac.ru/macro – Аналитическая серия ИКСИ (Институт комплексных стратегических следований). База показателей экономического развития России.

6. URL:http://www.iacenter.ru – Официальный сайт Межведомственного аналитического центра.

7. URL:http://www.depprom. krasnodar.ru – Официальный сайт Департамента промышленности Администрации Краснодарского края.

8. URL:http://www.krsdstat.ru – официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю.

9. URL:http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=4118&lang=1– Официальный сайт UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development).

10. URL: http://economy.krasnodar.ru – официальный сайт Департамента экономического развития Администрации Краснодарского края.

11. URL: http://www.economy.gov.ru – официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации.

12. URL: http://info.worldbank.org/ –Всемирный банк.

13. URL: http://unctad.org – UNCTAD.

14. URL: http://globalization.kof.ethz.ch/ – KOF Index of Globalization.

15. URL: http://www.globalinnovationindex.org – Cornell University.

16. URL: http://www.goodcountry.org/overall – Creative Commons Attribution.

17. URL: http://foodsecurityindex.eiu.com –Economist Intelligence Unit

18. URL: https://www.worldenergy.org/ – World Energy Council.

19. URL: https://www.unido.org/ –UNIDO.

20. URL: http://www.itu.int – ITU.

21. URL:http://www.tradingeconomics.com/country-list/industrial-production–Trading economics.

22. URL: http://247wallst.com/ –Wall-Street Journal.

23. URL: https://www.worldcompetitiveness.com.–The World Competitiveness Yearbook/IMD

24. URL: http://www.weforum.org. – The Global Competitiveness Report / WEF

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya.

Важным критерием в работе с лекционным материалом является подготовка студентов к сознательному восприятию преподаваемого материала. При подготовке студента к лекции необходимо, во-первых, психологически настроиться на эту работу, осознать необходимость ее систематического выполнения. Во-вторых, необходимо выполнение познавательно-практической деятельности накануне лекции (просматривание записей предыдущей лекции для восстановления в памяти ранее изученного материала; ознакомление с заданиями для самостоятельной работы, включенными в программу, подбор литературы).

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Записывание лекции – творческий процесс. Запись лекции крайне важна. Это позволяет надолго сохранить

основные положения лекции; способствует поддержанию внимания; способствует лучшему запоминания материала.

Для эффективной работы с лекционным материалом необходимо зафиксировать название темы, план лекции и рекомендованную литературу. После этого приступать к записи содержания лекции. В оформлении конспекта лекции важным моментом является необходимость оставлять поля, которые потребуются для последующей работы над лекционным материалом.

При подготовке к занятиям семинарского типа следует использовать всю рекомендованную литературу. Прежде всего, студенты должны уяснить предложенный план занятия, осмыслить вынесенные для обсуждения вопросы, место каждого из вопросов в раскрытии темы семинара. В процессе подготовки к семинару закрепляются и уточняются уже известные и осваиваются новые категории. Сталкиваясь в ходе подготовки с недостаточно понятными моментами темы, студенты находят ответы самостоятельно или фиксируют свои вопросы для постановки и уяснения их на самом семинаре.

На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме.

Во время занятия семинарского типа преподаватель опрашивает студентов по вопросам, заданным на данное занятие. Вопросы объявляются преподавателем на предыдущем семинарском занятии и, как правило, они коррелируются с вопросами, содержащимися в соответствующей теме учебной программы, но преподаватель вправе задать и некоторые другие вопросы, относящиеся к теме семинара и указать, на что студентам следует обратить особое внимание при подготовке к следующему занятию.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме свободной дискуссии при активном участии всех студентов. В таких случаях у каждого студента имеется возможность проявить свои познания: дополнять выступающих, не соглашаться с ними, высказывать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы, анализировать практику по рассматриваемому вопросу.

Подготовка доклада-презентации базируется на подборе, изучении, обобщении и анализе информации из различных источников с использованием современных технологий. Результатом данного вида работы является публичная презентация с использованием программы Power Point. Подведение итогов проводится в форме дискуссии, позволяющей обучающимся проявить себя.

Программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания: решения задач, тестов. Важно помнить, что решение каждой задачи или примера нужно стараться довести до конца. По нерешенным или не до конца понятым задачам и тестам обязательно проводятся консультации преподавателя.

Выполнение расчетно-графического задания базируется на использовании достаточного объема фактического материала. Также основой РГЗ могут являться специальная литература, а также учетные данные, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность предприятий.

Перед выполнением РГЗ необходимо самостоятельно проработать соответствующие разделы рекомендуемой литературы. РГЗ выполняются студентами после изучения соответствующих разделов теоретического курса в виде расчетно-пояснительной записки и представляются для обсуждения в виде дискуссии на семинарском занятии.

Семинар как развивающая, активная форма учебного процесса способствует

выработке самостоятельного мышления студента, формированию информационной культуры, развитию профессиональных навыков.

Самостоятельная работа проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области.

Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовку докладов-презентаций, подготовка к тестированию и решению задач, выполнению расчетно-графического задания, подготовку к текущему контролю.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

В ходе самоподготовки к семинарским занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к решению задач и тестированию. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента. Тестирование является инструментом проверки знания в изучаемой области. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка доклада-презентации – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

Для успешного освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

1 Microsoft Windows 8, 10,
2 Microsoft Office Professional Plus

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем и профессиональных баз данных

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

1. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (WoS) http://webofscience.com/;
2. База данных рефератов и цитирования Scopus http://www.scopus.com/;
3. Базы данных компании «Ист Вью» http://dlib.eastview.com;
4. База открытых данных Росфинмониторинга http://fedsfm.ru/opendata;
5. База открытых данных Росстата http://www.gks.ru/opendata/dataset;
6. Электронная Библиотека Диссертаций https://dvs.rsl.ru;
7. Научная электронная библиотека КиберЛенинка http://cyberleninka.ru/

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номера аудиторий / кабинетов
1.	Учебные аудитории для занятий лекционного типа	Ауд. 201А, 202А, 205А, 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	А208Н, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 5043Л 201А, 202А, 205А, 520А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н,
3.	Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Кафедра Мировой экономики и менеджмента ауд.236
4.	Аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	А208Н, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 5043Л 201А, 202А, 205А, 520А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
5.	Помещения для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин	Ауд. 213А, 218А

Рецензия
на рабочую программу дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»
для подготовки обучающихся по направлению 38.04.02 Менеджмент, составленную Егоровой Л.И., д.э.н., профессором кафедры мировой экономики и менеджмента КубГУ

Представленная рабочая программа по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» разработана на основании ФГОС ВО и учебного плана. Программа предназначена для обучающихся, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) Логистика, Маркетинг, Международный бизнес, Управление проектами, Бухгалтерский учет и аудит в коммерческих организациях.

Содержание рабочей программы позволяет формировать у обучающихся общепрофессиональные и профессиональные компетенции, определенные ФГОС ВО. Реализована взаимосвязь получаемых обучающимся знаний, умений и навыков.

Структура рабочей программы логична, включает в себя следующие разделы: Цели и задачи изучения дисциплины; Структура и содержание дисциплины; Образовательные технологии; Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины; Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Рецензируемая рабочая программа предусматривает получение обучающимися современных теоретических знаний и развитие практических опыта и навыков управления организационного поведения.

Представленная рабочая программа по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» соответствует всем необходимым требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) Логистика, Маркетинг, Международный бизнес, Управление проектами, Бухгалтерский учет и аудит в коммерческих организациях и может быть рекомендована к использованию в учебном процессе.

Рецензент,
Зав. кафедрой экономики предприятия
регионального и кадрового менеджмента КубГУ
д.э.н., профессор Г.Г.Вукович

Рецензия
на рабочую программу дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»
для подготовки обучающихся по направлению
38.04.02 Менеджмент, составленную Егоровой Л.И., д.э.н.,
профессором кафедры мировой экономики и менеджмента КубГУ

Рецензируемая рабочая программа позволяет раскрыть ключевые аспекты рабочей программы дисциплины «Теория организации и организационное поведение», направления ее использования в учебном процессе, что позволяет обеспечить получение обучающимися комплексных знаний об инструментах и методах организационного поведения, анализа основных тенденций развития организации, формирования стратегий управления организаций и организационным поведением навыками анализа организационных рисков.

Рабочая программа разработана на основании ФГОС ВО и учебного плана. Содержание рабочей программы отражает компетентностный подход к образовательному процессу.

В рабочей программе в достаточной степени раскрыто содержание лекционных занятий, представлены планы семинаров, что позволяет обучающимся осуществлять самостоятельную работу по изучению дисциплины и формирует навыки использования знаний на практике.

Для качественной подготовки к текущему и промежуточному контролю в рабочей программе представлены примеры тестовых заданий, темы для рефератов, перечень вопросов для подготовки к контролю. Приведен список основной и дополнительной литературы.

Представленная рабочая программа по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» соответствует всем необходимым требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) Бухгалтерский учет и аудит в коммерческих организациях, Логистика, Маркетинг, Управление проектами, Международный бизнес и может быть рекомендована к использованию в учебном процессе ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет».

Заместитель директора центра координации поддержки
экспорто-ориентированных предприятий Краснодарского края
Действительный член МАНОИ, ЕАЕН, член корр. РАЕН, канд. мед. наук

А.С. Ротаренко

М.П.

Фонд "Центр координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства" ИНН 2309980140 ОГРН 1112300005586 Краснодарский край Краснодар Россия