

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Факультет гуманитарных и социальных наук

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Теория организации и организационное поведение в сфере ГМУ

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

Государственное и муниципальное управление
(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

Квалификация (степень) выпускника: магистр

1. Цели и задачи дисциплины:

Целями изучения данного курса выступает освоение теоретических аспектов построения и функционирования организации в условиях международной среды, а также теоретических знаний и приобретение практических навыков управления производственным поведением сотрудников на уровне организации в целом, а также на уровне групп и на индивидуальном уровне личности (личная эффективность). В **задачи** курса, читаемого будущим профессионалам в сфере Public Administration (государственного и муниципального управления) в условиях информационной эпохи и пятой управленческой революции, входят:

- 1) показать вектор направленности эволюции теории организации как дисциплины и прикладной отрасли знаний;
- 2) изучить особенности взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства с отражением российской специфики данного феномена;
- 3) проанализировать подходы к проектированию оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции;
- 4) исследовать основные критерии и подходы к определению общей эффективности современных организаций;
- 5) освоить подходы к управлению инновациями и изменениями о на общеорганизационном уровне;
- 6) понять возможности оптимизации организационного поведения в различных национальных системах управления, включая российскую;
- 7) рассмотреть управление организационным поведением на уровне групп;
- 8) продемонстрировать передовые подходы к управлению организационным поведением на уровне индивида и личности.

Таким образом, на этой основе осуществляется:

- изучение, понимание, диагностика, а также управленческие воздействия на общеорганизационном уровне, необходимые для оптимизации решения выявленных организационных проблем;
- формирование концептуального уровня навыков (conceptual skills) менеджера-профессионала;
- освоение навыков человеческих отношений (human relations skills) на основе сбалансированного соединения «мягких» и «жестких» технологий управления.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Теория организации и организационного поведения в сфере ГМУ» относится к *вариативной* части блока 1 учебного плана (Б.1. В.В. 3/ дисциплины по выбору).

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	«Этика деловых отношений»	

	командную стратегию для достижения поставленной цели		
	УК-5: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-6: Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти;	«Теория и механизмы современного государственного управления», «Управление государственной и муниципальной службой»	
Профессиональные компетенции			
	ПК-2: владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях		«Управление инфраструктурой и ресурсами территорий», «Социология управления и социальный менеджмент», «Техника исполнительно-распорядительной деятельности»
	ПК-8: владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности .	«Управление государственной и муниципальной службой»	«Государственные и муниципальные финансы», «Управление государственным и муниципальным имуществом», «ЖКХ и комплексное благоустройство города», «Механизмы противодействия коррупции»

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
УК-3, УК-5, ОПК-6, ПК-2, ПК-8 (указываются в соответствии с ОС ВО РУДН).

Универсальные компетенции:

УК-3:

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-5:

Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-6:

Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти;

Профессиональные компетенции:

ПК-2: владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях;
 ПК-8: владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- Основные понятия, используемые в теории организации;
- Современные типы организационных структур, подходы к их построению и управлению ими;
- Влияние стратегии на структуру организации;
- Современные особенности взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства и механизмы такого взаимодействия как в России, так и за рубежом;
- Современные подходы к осуществлению инноваций и изменений внутри организации;
- Психологические и социальные аспекты теорий мотивации.

Уметь:

- Объединяться в группы для решения общих организационных задач;
- Находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;
- Находить решения проблем управления деловыми коммуникациями в современной организации в условиях международной среды;
- Выдвигать предложения по совершенствованию существующей организационной структуры с учетом быстро меняющейся внешней среды;
- Проектировать оптимальную организационную структуру в условиях глобальной конкуренции;
- Использовать методы определения организационной эффективности.

Владеть:

- Навыками групповой работы на основе техники "мозгового штурма" с целью решения общей организационной задачи.
- Навыками лидерства при принятии организационного решения;
- Навыками управления рабочим временем и стрессовыми ситуациями, а также личной эффективностью.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		2-й			
Аудиторные занятия (всего)	32	32			
В том числе:			-	-	-
Лекции	16	16			
Практические занятия (ПЗ)	16	16			
Семинары (С)					
Из них в интерактивной форме					
Самостоятельная работа (всего)	76	76			

В том числе:			-	-	-
Самостоятельное изучение рекомендуемой литературы	20	20			
Творческая работа	20	20			
Подготовка к рубежным и итоговой аттестациям	20	20			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоемкость час.	108	108			
зач. ед.	3	3			

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Введение в «Теорию организации в сфере ГМУ»

Тема 1. Теория организации как наука, дисциплина и прикладная отрасль знаний. Связь теории управления и теории организации. Теория управления и теория организации в системе наук.

Сущность управления и категория «организации» в современном понимании. Объект, предмет, задачи теории организации. Основные понятия (категориальный аппарат). Связь теории организации с другими науками.

Организации как системы: открытые и закрытые (организационный аспект). Организационные подсистемы (организационно-структурный аспект). Параметры организации — структурные и контекстуальные. Внешняя и внутренняя среда организации. Эволюция теории организации как науки. Вклад различных ученых в развитие теории организации.

Тема 2. Типы организационных структур.

Типология организационных структур по взаимодействию организации с внешней средой: механистические и органические.

Типология организаций по взаимодействию структурных элементов внутри самой организации (внутреннее строение): линейные, линейно-функциональные, дивизиональные (по типу продукта, по территории, по нише рынка), матричные.

Типология организационных структур по взаимодействию с сотрудниками: корпоративные и индивидуалистические.

Новое в типологии организационных структур: эдхократические организации, многомерные организации, партисипативные организации и др.

Тема 3. Влияние стратегии на структуру организации.

Понятие организационных целей и их классификация. Оперативные, тактические, стратегические цели. Критерии формулирования организационных целей.

Понятие миссии организации. Требования к формулированию миссии организации. Задачи миссии организации. Анализ практических примеров.

Стратегия организации. Типы стратегий организации. Эталонные стратегии развития. Выработка стратегии организации: основные шаги по ее определению и проблема выбора. Реализация стратегии: основные стадии, области проведения стратегических изменений, мобилизация потенциала для выполнения стратегии.

Раздел 2. Особенности взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства

Тема 4. Зарубежная практика и специфика взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства.

Понятие и сущность партнерства. Специфика сферы Public Administration. Уровни органов государственного (публичного) управления. Горизонталь власти. Развитие концепций New Public Management и Good Governance.

GR-менеджмент как новое направление менеджмента. Цели, задачи, функции GR-менеджера.

Особенности и практика реализации социального предпринимательства. Признаки социального предпринимателя. Цель и функции социального предпринимателя.

Венчурная филантропия как форма социальных инвестиций в некоммерческие организации и молодежное предпринимательство. Практика венчурной филантропии.

Краудсорсинг и краудфандинг.

Тема 5. Российская практика и специфика взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства.

Направления и результаты деятельности Открытого Правительства в Российской Федерации. Понятие и сущность Открытого Правительства как международной некоммерческой организации.

Проблемы и возможности системы государственных закупок как площадки для диалога органов государственной власти и бизнес-структур по решению социальных и экономических задач государства.

Особенности реализации социального предпринимательства в России.

Практика краудсорсинга и краудфандинга для решения общественно-значимых задач.

Раздел 3. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции

Тема 6. Конструирование организаций для международной окружающей среды.

Мотивация глобальной экспансии. Стадии международного развития. Глобальная экспансия посредством международных стратегических союзов.

Структура организации, соответствующая глобальной стратегии. Модель глобальных и локальных возможностей. Международные подразделения. Глобальная продуктово-дивизиональная структура. Глобальная регионально-дивизиональная структура. Глобальная матричная структура.

Создание глобальных возможностей. Глобальные организационные проблемы. Механизмы глобальной координации.

Культурные различия в координации и контроле. Национальные системы ценностей. Три национальных подхода к координации и контролю.

Транснациональная модель организации.

Тема 7. Глобальная конкуренция и ее влияние на организацию.

Глобальные факторы конкуренции и организационный дизайн для оптимизации внутринациональной конкуренции. Дизайн самоуправляющихся рабочих групп (СУРГ). Дизайн динамических сетевых структур (ДСС). Организационный дизайн для оптимизации межнациональной конкуренции.

Международная стратегия и оптимальный организационный дизайн. Сравнение моделей глобальной и локальной конкуренции. Международный отдел организации.

Структурный дизайн для глобальных операций. Глобальная продуктовая организационная структура. Глобальная географическая организационная структура. Глобальная матричная организационная структура. Глобальная гетерархия.

Анализ сборника статей HBR "Как развивать бизнес в эпоху изменений".

Раздел 4. Эффективность современных организаций

Тема 8. Этика и корпоративная социальная ответственность бизнеса.

Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Анализ документов бизнес-структур, направленный на выявление элементов социально-ответственной политики компании. Этически сложные управленческие решения. Компании «противоречивой отрасли». Зарубежный опыт лоббирования интересов PR-отделами трех основных «противоречивых» отраслей: табачная промышленность, алкогольная промышленность, производство и продажа оружия. Морально-этические основы государственной службы. Нравственные и этические основы принятия управленческих решений.

Тема 9. Подходы к определению общеорганизационной эффективности

Подходы к определению общеорганизационной эффективности: целевой подход, системно-ресурсный подход, подход с точки зрения оценки качества общеорганизационных процессов, подход с точки зрения экономически заинтересованных сторон, подход с точки зрения конкурирующих управленческих ценностей.

Раздел 5. Управление инновациями и изменениями на общеорганизационном уровне

Тема 10. Стратегическая роль инноваций и изменений в современной организации.

Понятие новации и инновации. Характеристики технологических революций. Понятие организационных изменений. Классификация организационных изменений. Примеры из практики. Компоненты процесса организационных преобразований и изменений. Этапы процесса организационных изменений. Причины сопротивления организационным изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Модели управления изменениями: модель К. Левина, модель Р. Липитта. Модель управления изменениями "переходного периода" и модель "EASIER". Мониторинг и контроль процесса изменений. Анализ сборника HBR "Управление инновациями".

Тема 11. Изменение организационной структуры и организационных систем

Изменение человеческого фактора: подготовка и тренинг навыков, организационное развитие, методы реализации организационного развития. Стратегии реализации изменений: барьеры на пути изменений, техника реализации изменений.

Раздел 6. Введение в "Организационное поведение" как науку и прикладную дисциплину

Тема 12. Национальные системы управления и организационного поведения в условиях глобализации.

Эволюция современной управленческой парадигмы и ее влияние на модели организационного поведения. Западная, японская и китайская модели менеджмента — проблемы оптимизации в условиях глобализации. Российский менеджмент: общее и национально-специфическое. Основные направления эволюции и оценка потенциала. Стили руководства и лидерства в современной России и их влияние на модель управления и организационного поведения.

Тема 13. Роль и место "мягких" технологий в повышении эффективности систем управления человеческими ресурсами и их организационным поведением.

Психологические различия между индивидами и их влияние на профессиональную деятельность. Ценности, отношения и установки, теории личности и личностное развитие. Источники и основные виды ценностей. Составные части отношений, взаимосвязь между ними и их влияние на поведение индивидуума. Развитие личности и базовые теории личности: психоанализ З. Фрейда и К. Г. Юнга и их последователей, теории характерных черт Г. Олпорта и Р. Кеттелла, гуманистическая теория А. Маслоу и К. Роджерса, теория социального усвоения («научения») Б. Скиннера.

Специфические черты личности, влияющие на непосредственное отношение к труду: уровень самоконтроля, авторитаризм и догматизм, стиль разрешения проблем, уровень макиавеллизма, тип А и тип Б личности, терпимость к неопределенности. Управление индивидуальными различиями.

Основные психологические портреты и типы темперамента. Шкала И. Майерс и К. Бриггс. Работы Д. Кейрси и его четыре ядра темперамента.

Соционика и базовые модели личности по типу энерго-информационного метаболизма.

Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне групп.

Тема 14. Эффективное управление организационным поведением на основе лидерства и современные формы его реализации.

Современная парадигма эффективного управления и ведения бизнеса — психология лидерства. Психология лидерства и объективные данные к лидерству. Черты и поведение лидеров: основные теории и их практическое применение. Теории вознаграждения и наказания и их роль в практике лидерства. Теории харизматического и трансформационного лидерства и их реализация. Ситуативные теории лидерства Ф. Фидлера, Р. Хауса, П. Херси, К. Бланшара и др. Теории символического лидерства и их роль в практике управления бизнесом. Психологический портрет руководителя и основные рекомендации по самосовершенствованию.

Психология делового имиджа — место и роль в современном бизнесе. Сущность индивидуального имиджа и его основные параметры. Формирование способности влиять на людей. Позитивная энергетика и позитивный менталитет. Формирование позитивного образа организации в целом.

Анализ сборника НВР "Лидерство".

Тема 15. Управление деловыми конфликтами в современной практике менеджера.

Сущность межгрупповых конфликтов. Горизонтальный конфликт. Вертикальный конфликт. Природа конфликтов. Типы изменений в поведении при межгрупповых конфликтах (МГК). Модель МГК. Горизонтальный конфликт. Контекстуальные и организационные факторы. Характеристики взаимоотношений между организационными подразделениями. Модель сотрудничества в организации, ее основные преимущества. Потери в результате конфликта. Техника управления МГК. Вертикальный конфликт (ВК). Источники конфликтов между персоналом и администрацией. Разрешение ВК. Коллективные переговоры. Тактика сотрудничества.

Тема 16. Проблемы управления деловыми коммуникациями в современной организации. Особенности кросс-культурных коммуникаций.

Сущность коммуникативной функции и ее содержание.

Типы организационных коммуникаций и управление ими.

Нормативная структура коммуникационного процесса и его «барьеры».

Принципы построения эффективных деловых коммуникаций. Правило активного и конструктивного слушания. Правило обратной связи.

Раздел 8. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности.

Тема 17. Психологические и социальные аспекты теорий мотивации и современная практика управления организационным поведением.

Мотивация поведения личности и ее использование в бизнесе. Обеспечение мотивации поведения индивидуума как основа стимулирования к высокопроизводительному и творческому труду. Использование теорий личности в обеспечении условий мотивации; интегративная модель мотивации и практическое применение. Оптимизация методов мотивации сотрудников в современной организации. Разработка стратегии мотивации — использование теорий усвоения/«научения», закрепленного поведения и новые подходы к обеспечению высокомотивированного индивидуального труда посредством нетрадиционных форм вознаграждения.

Практические методы воздействия на сотрудников в целях выявления динамики индивидуальных потребностей. Реализация концепций мотивации крупнейших отечественных психологов (Л. С. Выготского и его учеников). «Методика двойной (параллельной) мотивации». Возможности применения концепции организационного роста. Методы практического удовлетворения потребностей высших уровней. Критерии мотивирующей организации труда.

Психологические особенности мотивации групповой деятельности. Балансирование индивидуальной и групповой мотиваций.

Анализ сборника НБР "Как работает мозг".

Тема 18. Управление рабочим временем и стрессовыми ситуациями. Личная эффективность.

Основы управления рабочим временем. Определение непроизводительных трат.

Методы повышения индивидуальной организованности. Практические рекомендации по управлению рабочим временем и особенности их реализации.

Техника быстрого чтения. Эффект семи «мелочей».

Основы управления стрессом. Оценка подверженности стрессам. Типы стрессов: информационный, эмоциональный, психологический.

Фазы стресса: тревога, сопротивление, истощение. Типы А и Б личности и их поведение в стрессовых ситуациях. Методика определения степени напряженности и ее практическое применение. Выявление наклонностей к стрессу и управление им.

Профилактика стресса.

Анализ сборника НБР "Личная эффективность".

Анализ сборника НБР "Перезагрузка. Стратегии эффективного отдыха".

(Содержание указывается в дидактических единицах. По усмотрению разработчиков материал может излагаться не в форме таблицы)

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

Таблица 3 – Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практические занятия		СРС	Всего час.
			Семинары	Из них в интерактивной форме		

1.	Раздел 1. Введение в "Теорию организации"		6	0	5	11
2.	Раздел 2. Особенности взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства		6	0	4	10
3.	Раздел 3. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции		6	2	10	16
4.	Раздел 4. Эффективность современных организаций		6	2	10	16
5.	Раздел 5. Управление инновациями и изменениями на общеорганизационном уровне		6	0	6	12
6.	Раздел 6. Введение в "Организационное поведение" как науку и прикладную дисциплину		6	0	5	11
7.	Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне групп		6	2	10	16
8.	Раздел 8. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности		6	6	10	16
	<i>Итого:</i>	16	16	12	76	108

6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен.

7. Практические занятия

Таблица 4 – Практические занятия (очная форма обучения)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость
1.	Раздел 1. Введение в "Теорию организации"	Тема 1. Типы организационных структур по Г.Минцбергу.	6
2.	Раздел 2. Особенности взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства	Тема 2. Зарубежная практика взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства Тема 3. Российская практика и специфика взаимодействия государственных, коммерческих и некоммерческих организационных структур в рамках социально-экономического партнерства	6

3.	Раздел 3. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции	Тема 4. Глобальные факторы конкуренции и организационный дизайн для оптимизации внутринациональной конкуренции. Тема 5. Анализ сборника статей HBR "Как развивать бизнес в эпоху изменений"	6
4.	Раздел 4. Эффективность современных организаций	Тема 6. Этика и корпоративная социальная ответственность бизнеса. Тема 7. Подходы к определению организационной эффективности.	6
5.	Раздел 5. Управление инновациями и изменениями о на общеорганизационном уровне	Тема 8. Анализ сборника статей HBR "Управление инновациями". Тема 9. Изменение организационной структуры и организационных систем. Концепция дуального ядра.	6
6.	Раздел 6. Введение в "Организационное поведение" как науку и прикладную дисциплину	Тема 10. Национальные системы управления и организационного поведения в условиях глобализации. Тема 11. Роль и место "мягких" технологий в повышении эффективности систем управления человеческими ресурсами и их организационным поведением.	6
7.	Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне групп	Тема 12. Анализ сборника статей HBR "Лидерство" Тема 13. Проблемы управления деловыми коммуникациями в современной организации. Особенности кросс-культурных коммуникаций.	6
8.	Раздел 8. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности	Тема 17. Анализ сборника HBR "Личная эффективность". Тема 18. Анализ сборника HBR "Перезагрузка. Стратегии эффективного отдыха".	6

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

(описывается материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)).

LCD-проектор, ноутбук или стационарный компьютер с предустановленным пакетом Microsoft Office, доска, маркеры.

9. Информационное обеспечение дисциплины

(указывается перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости))

а) программное обеспечение: ОС MS Windows, MS Office.

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. ЭБС РУДН. URL: <http://lib.rudn.ru/>

2. Сайт открытой электронной библиотеки E-library. URL: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Портал научных журналов "Вестник РУДН". URL: <http://journals.rudn.ru/>
4. Научная электронная библиотека "Киберленинка". URL: www.cyberleninka.ru
5. Университетская библиотека ONLINE. URL: <http://www.biblioclub.ru/>
6. Книжные коллекции издательства SPRINGER. URL: www.springerlink.com
7. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>
8. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
9. Журнал Harvard Business Review. URL: www.hbr-russia.ru
10. Электронная библиотека Издательства «Юрайт». URL: <https://www.biblio-online.ru>

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Веснин В.Р. Теория организации [Текст/Электронный ресурс] : Учебник / В. Р. Веснин. - Электронные текстовые данные. - М. : Проспект, 2016. URL: http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=457773&idb=0
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч.: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 249 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08254-8. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovny-suschnost-i-modeli-434335>
3. Теория бизнес-организации: монография/ С.Н.Кукушкин, В.В.Янковская, Е.А.Наумова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 238 с. – (Научная мысль). www.dx.doi.org/10.12737/21548. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753724>
4. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 240 с. — (Библиотека словарей ИНФРА-М). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58e776ccb278d3.12274. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/993302>
5. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: Учебное пособие / Новичков В.И., Виноградова И.М., Кошель И.С. - М.: Дашков и К, 2017. - 132 с. ISBN 978-5-394-02811-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/937272>

б) дополнительная литература

1. Дафт Р. Теория организации: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012.
2. Игнацкая М.А. Теория организации: учебное пособие. – М.: Комкнига, 2007.
3. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями : монография / под ред. Б.З. Мильнера. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 624 с. — (Научная мысль). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/975926>
4. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: Инфра-М, 1999.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра-М, 2000.
7. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – М.: Питер, 2011.
8. Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур: Теория организации, самоорганизации и управления : монография / Под ред. проф. В.И. Подлесных.— М. : ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Научная мысль). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1030505>
9. Организационное поведение : учебное пособие / М.И. Элияшева, Т.В. Вырупаева, С.Л. Улина и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации,

- Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : СФУ, 2015. - 260 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7638-3320-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387> (09.03.2019).
10. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD.
11. Сергеев А.М. Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера [Электронный ресурс] : Учебное пособие для вузов / А.М. Сергеев. - 3-е изд., стереотип. ; Электронные текстовые данные. - М. : Академия, 2008. - (Высшее профессиональное образование). - Системные требования: Windows XP и выше. - ISBN 978-5-7695-5153-6. http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=358967&idb=0
12. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/23755. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951271>

Полный доступ – для зарегистрированных пользователей (студентов).

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

(включает в себя методические указания по организации и выполнению СРС при изучении дисциплины, определяет требования и условия выполнения заданий).

Например: методические указания по выполнению практических работ; рекомендации по выполнению заданий по пройденным темам (разделам); рекомендации по оформлению расчетных, графических работ; рекомендации по выполнению и оформлению рефератов, эссе; методические пособия, указания и рекомендации по выполнению контрольных работ, курсовых проектов (работ); рекомендации по подготовке к аттестационным испытаниям и т.п.

В рамках преподавания данного курса в магистратуре предусматриваются аудиторные практические занятия, групповое и индивидуальное консультирование, деловые игры, решение кейсов, коллоквиумы, самостоятельная работа студента. Проводится две письменных контрольных работы на основе пройденного материала и по дополнительной литературе как часть рубежной и итоговой аттестаций. В аттестацию включаются ситуационные и аналитические задачи и развернутые ответы на вопросы. К интерактивным формам занятий при изучении курса «Теория организации и организационного поведения в сфере ГМУ» относятся дискуссии по отдельным проблемам данной учебной дисциплины, решение и разбор ситуационных задач (кейсов) и обсуждение творческих работ, которые могут выполняться студентами как коллективный проект с последующей презентацией с использованием мультимедийного оборудования и обсуждением на семинарских занятиях. Пропуски занятий студент восполняет написанием эссе по пропущенной теме.

Итоговой формой контроля является итоговая аттестация.

Таблица 11 – Виды занятий и методы обучения

Практические занятия	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них
----------------------	--

	навыков самостоятельного анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Деловая игра	Аудиторная групповая форма работы. Деловая игра предполагает отработку навыка групповой (командной) работы и принятия управленческого решения, благодаря вовлечению студентов в процесс имитирования определенной ситуации с распределением ролей.
Кейс-стади	Индивидуальная форма работы студента с заданием, которое представляет собой описание проблемной ситуации, которую необходимо проанализировать и дать собственную оценку, а также перспективные пути решения проблемы наилучшим образом.
Коллоквиум	Аудиторная форма работы, направленная на проверку и оценивание текущего уровня знаний учащихся студентов. Как правило на коллоквиум выносятся все пройденные темы.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы.
Реферат	Самостоятельное исследование студентом определенной актуальной темы в рамках дисциплины. Оригинальность текста реферата должна составлять не менее 50% при проверке в системе «Антиплагиат».
Эссе	Творческий вид письменной работы студента на предложенную преподавателем тему. Оригинальность текста эссе должна быть приближена к 100% , как с точки зрения формальной проверки текста в системе «Антиплагиат», так и по содержанию излагаемых в эссе идей.

Условия и критерии выставления оценок

Посещение студентами практических занятий является обязательным и должно составлять не менее 70% от общего количества часов аудиторной работы. Если количество часов в общей сумме ниже 70%, то от студента требуется выполнение дополнительного задания, определяемого преподавателем индивидуально для каждого студента, а также конспекта всех заявленных по рабочей программе тем курса.

Особо отмечается активность студента на интерактивных занятиях, ясность мысли, качественно подготовленный материал, его презентация с помощью средств мультимедиа, свободное владение темой при выступлении с докладом.

Итоговая оценка представляет собой сумму баллов, которые студент получает за своевременное выполнение различных заданий в течение всего периода обучения (как правило одного семестра). Нарушение сроков предоставления задания к проверке преподавателем, влечет за собой снижение баллов вдвое, при условии, что работа сдана в течение недели после заявленного срока приема работы и выполнена на высоком уровне. Работа, сданная несвоевременно без уважительной причины, не проверяется преподавателем и баллы за нее не начисляются.

В соответствии с балльно–рейтинговой системой студент может набрать максимальное количество баллов – 100 баллов, из которых:

- 40 баллов – рубежная (20) и итоговая аттестации (20);
- 10 баллов – коллоквиумы;
- 25 баллов – посещение занятий (лекции и семинары);
- 15 баллов – подготовка докладов и презентаций к ним;
- 10 баллов – активность на семинарских занятиях, качественное выполнение творческих заданий (например, эссе).

Критерии оценки определяются качеством демонстрируемых знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций.

Итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных за посещаемость; работу на семинарских занятиях: ответы на вопросы, участие в дискуссиях, выполнение творческого задания; выполнение письменных и устных заданий рубежной и итоговой аттестаций, сдачи коллоквиумов.

Таблица 11 – Описание критериев оценки за выполнение различных видов заданий по дисциплине

п/п	Вид работы	Оценка/баллы	Описание критериев оценки
1	Посещение занятий (лекций)	Оценка 1 балл: итоговый максимум - 8 баллов	За посещение 1 лекции.
2	Посещение практических занятий	Оценка 1 балл: итоговый максимум - 17 баллов	За посещение 1 занятия
3	Коллоквиум	Оценка 1 – 5 баллов: итоговый максимум - 5 баллов (2 коллоквиума за семестр)	5 баллов – ответ правильный, развернутый, полный, структурированный, демонстрирует твердое знание материала. 3–4 балла – ответ правильный, но недостаточно полный. 1–2 балла – ответ правильный, но краткий, не раскрывающий содержания вопроса. 0 баллов – ответ неправильный.

4	Творческая работа в семестре	Оценка 1 – 6 баллов: итоговый максимум - 6 баллов	Эссе по заданной теме в объеме до 6000 знаков с пробелами.
5	Выступления на семинарских занятиях: 1. Доклады, презентации; 2. Ответы на вопросы, участие в интерактивных занятиях, дискуссиях, дополнения к ответам основных докладчиков	1. Оценка 1 – 5 балла: итоговый максимум - 5 баллов 2. Оценка 1 – 5 баллов: итоговый максимум - 5 баллов	1. Параметры оценки устного выступления (доклада): во-первых, это систематизированный, аргументированный научный доклад на основе, как материалов лекций, так и самостоятельно прочитанной основной и дополнительной литературы; во-вторых, должны присутствовать конкретные выводы, полученные в результате самостоятельно проведенного анализа. Оптимальное количество докладов за семестр — 3 доклада. 2. Дополнения, ответы на вопросы, участие в интерактивных занятиях, дискуссиях, упражнениях, выполнение заданий по темам семинаров и т.п.
6	Рубежная аттестация Итоговая аттестация	Итоговый максимум - 20 баллов Итоговый максимум – 20 баллов	<u>Письменное задание / устный ответ на вопросы:</u> От 18 до 20 баллов – фактический материал приведен полно, проделан основательный анализ лекционного материала, работа структурирована, сделаны выводы. От 14 до 17 баллов – фактический материал приведен полно, анализ проделан достаточно убедительно, но ответ не достаточно четко структурирован. От 10 до 13 баллов - фактический материал приведен полно, но анализ проделан не вполне убедительно, нет структуры. От 5 до 9 баллов – фактический материал приведен недостаточно полно, работа неструктурирована. От 1 до 4 баллов - фактический материал приведен неполно, отсутствует анализ и структура ответа. <u>Тестирование:</u> в случае закрытого вопроса, 1 правильный ответ – 1 балл, в случае открытых вопросов – 1 балл за полный ответ. В вопросах, которые требуют развернутого

			ответа – 2 балла за ответ, демонстрирующий уверенное знание и обоснованную личную позицию затрагиваемой темы.
--	--	--	---

Порядок работы при подготовке доклада к практическому занятию

Темы докладов озвучиваются преподавателем (присылаются по электронной почте старосте группы) заранее. Для начала необходимо выбрать тему доклада. Затем обратиться к основной и дополнительной литературе по дисциплине для поиска, анализа и систематизации материала.

Объем доклада должен соответствовать примерно 10–15 минутам выступления, то есть 4–7 страниц текста формата А4, шрифт 14, TNR, полутонный интервал.

Для высокой оценки выступления студент должен свободно владеть материалами, рассказывать доклад без привязки к тексту и сопровождать свое выступление презентацией.

Качественно подготовленная презентация содержит информативные слайды, которые не повторяют текст выступления, а уточняют его, обогащают, иллюстрируют материал (таблицы, схемы, рисунки и т.п.). Текста на слайде не должно быть много и шрифт не должен быть меньше 20 пунктов. Фон должен быть светлым, текст, рисунки, таблицы должны быть хорошо читаемыми и четкими. Особое внимание необходимо уделить грамотности текста.

Таблица 12 – Описание критериев оценки доклада

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
1	Качество доклада: <ul style="list-style-type: none"> • производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; • рассказывается, но не объясняется суть работы; • зачитывается. 	1 0,5 0
2	Использование демонстрационного материала: <ul style="list-style-type: none"> • автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; • использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; • представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно. 	1 0,5 0
3	Качество ответов на вопросы: <ul style="list-style-type: none"> • четко отвечает на вопросы; • не может ответить на большинство вопросов; • не может четко ответить на вопросы. 	1 0,5 0
4	Владение научным и специальным аппаратом: <ul style="list-style-type: none"> • показано владение специальным аппаратом, использованы общенаучные и специальные термины; • показано владение базовым аппаратом; • специальная терминология отсутствует в докладе. 	1 0,5 0
5	Четкость выводов: <ul style="list-style-type: none"> • полностью характеризуют работу; 	1

	<ul style="list-style-type: none"> • нечетки; • выводы отсутствуют. 	0,5 0
	ИТОГО (максимальный балл):	5

Критерии оценивания ответа на коллоквиуме

Коллоквиум представляет собой устную форму опроса студентов по пройденным темам. Список вопросов для подготовки выдается заранее. За семестр проводится два коллоквиума – перед рубежной аттестацией и перед итоговой аттестацией. Ответ на коллоквиуме может быть оценен следующим образом:

- ответ правильный, полный, точный, ясный, демонстрирующий знание материала и специальной терминологии – 5 баллов;
- ответ правильный, но не полный. Студент демонстрирует знания при наводящих вопросах преподавателя – 3–4 балла;
- ответ правильный, но не полный. Студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы – 1–2 балла.
- Ответ неправильный – 0 баллов.

Критерии оценивания эссе

Эссе – это творческий вид самостоятельной работы на предложенную преподавателем тему. Структура эссе свободная и зависит от логики и последовательности изложения своей мысли автором. Тем не менее, определенные компоненты композиции должны присутствовать, как введение, основная часть и заключение. Эссе представляет собой размышление автора на заданную тематику, подразумевающее выражение личного отношения автора к тому, о чем он пишет. Однако, написание эссе подразумевает глубокое владение материалом по заданной теме, на основе анализа которого студент способен делать собственные выводы. Цель эссе – развитие навыков самостоятельного творческого мышления, рассуждения и письменного выражения своих мыслей.

Эссе должно быть полностью оригинальным, без использования плагиата, однако, может содержать цитаты и фактические данные, на которые должна быть ссылка. Если эссе выполнено не самостоятельно студентом, оценка не ставится.

Таблица 13 – описание критериев оценивания эссе

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
1	Соответствие содержания текста заявленной теме: – содержание соответствует заявленной теме; – содержание частично соответствует заявленной теме; – содержание не соответствует заявленной теме.	2 1 0
2	Грамотное построение аргументации: – мнение автора аргументировано; – мнение автора частично аргументировано; – мнение автора и его позиция не обоснованы и не аргументированы.	2 1 0
3	Ясность и логика изложения: – композиция эссе ясна и логична, автор придерживается определенной линии повествования; – композиция эссе сумбурна, элементы структуры эссе не взаимосвязаны; – автор излагает свою мысль кратко и поверхностно.	1 0,5 0
4	Формулировка идей, которые автор хочет донести до читателя:	

	– идеи сформулированы четко и ясно, обоснованы и обладают оригинальностью;	2
	– идеи сформулированы, но не оригинальны и повторяют мысли других авторов;	1
	– эссе не содержит идей автора и не отражает его позиции.	0
5	Соблюдение правил русской орфографии и пунктуации, лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка: – соблюдены; – не соблюдены.	1 0
6	Выводы, сделанные автором в заключении: – не тривиальны, отражают аргументированную позицию автора; – выводы достаточно общие и суммируют идеи автора; – выводов в эссе нет.	2 1 0
	ИТОГО (максимальный балл):	10

В случае неуспеваемости студент также может подготовить реферат или несколько рефератов (но не более двух), каждый из которых может быть максимально оценен в 10 баллов.

Общие требования к реферату

Реферат имеет определенную композицию-структуру:

Введение. Во введении обосновывается выбор темы, могут быть даны исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сообщены сведения об авторе, раскрывается проблематика выбранной темы.

Основная часть. Содержание реферируемого текста, приводятся основные тезисы, они аргументируются.

Обобщающие выводы и заключения. Делаются общие выводы по проблеме, заявленной в реферате.

Реферат имеет следующие признаки:

- содержание реферата полностью зависит от содержания реферируемых источников;
- содержит точное изложение основной информации без искажений и субъективных оценок с ссылочным указанием на источник;
- самостоятельные суждения автора требуют специального оформления (например, путем указания в тексте своего авторства или заключения в скобки указания своих инициалов после соответствующего текста). Если же при подготовке реферата автор хочет выразить свои мысли, то он должен с помощью тех или иных приемов отличить их от содержания реферируемого произведения.

Реферат, как вид самостоятельной работы студента по дисциплине «Теория организации и организационное поведение», представляет собой краткое изложение в письменном виде содержания 3-5 источников – монографий, учебных пособий, монографий, статей по избранной тематике из различных источников, в том числе – интернета.

Во введении излагается актуальность и проблемность рассматриваемой темы в отношении к современной управленческой деятельности, определяются цель, предмет, 2-3 задачи реферата.

Основная часть должна включать 2-3 раздела (подраздела, параграфа), содержание которых должно соответствовать сформулированным задачам.

Если тема реферата связана с изложением концепции какого-либо конкретного исследователя, то в реферате должна быть предусмотрена краткая биографическая справка.

Изложение материала предполагает наличие схем, таблиц, позволяющих структурировать и обобщать материал.

Обязательно наличие самостоятельных выводов, связанных со значением излагаемого содержания идей в области теории организации и организационного поведения.

При выполнении работы являются обязательными ссылки на использованную литературу и информационные источники, которые помещаются в виде сносок внизу страниц.

Заключение предполагает наличие самостоятельных выводов, то есть краткое изложение существа содержания, короткий ответ на вопросы, сформулированные в задачах введения.

В библиографию (список использованных источников и литературы) помещаются источники, ссылки на которые есть в тексте реферата.

Оформление реферата, включая титульный лист (обложку), списка использованных источников и сносок должно соответствовать требованиям, предъявляемым к курсовым и выпускным работам.

Таким образом:

- Объем реферата – не менее 15 страниц текста.
- Шрифт: 14 Times New Roman. Интервал - полуторный. Размер абзацного отступа - 5 знаков (1,25 см). Поля: левое - 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм.
- Использовать в тексте схемно-графическое и табличное изложение материала, подстраничные сноски на реферируемую и цитируемую литературу (источники). В заключении – выводы и список использованных источников.
- Проявить самостоятельность. Импортированные из Интернета рефераты будут оцениваться соответствующим образом.
- Реферат должен иметь:
- Титульную страницу;
- Страницу «Содержание» с названиями разделов и указанием страниц;
- Введение, в котором обозначается актуальность, цель, задачи реферата;
- 2-3 раздела (подраздела, параграфа);
- Заключение: основные выводы, кратко резюмирующие достигнутую цель;
- Список использованных источников (в т.ч. – электронных ресурсов).
- К реферату подготовить презентацию – от 10 слайдов.

Таблица 14 – Критерии оценки реферата

№ п/п	Критерии оценки реферата	Максимальный балл
1.	Структура работы: введение – актуальность, проблемность, цель, предмет, задачи реферата, заключение.	1
2.	Полнота раскрытия темы в соответствии с целью и задачами. Самостоятельность формулировки замысла и выводов.	4
3.	Библиография, информационная база – использованные источники и литература. Полнота, правильность оформления постраничных сносок и списка использованных источников.	2
4.	Оформление текста работы в соответствии со стандартом с формальными требованиями.	1

5.	Презентация к работе (не менее 10 слайдов, отражающих существенное содержание реферата).	2
	Итого (максимальный балл):	10

Таблица 15 – Шкала оценок ECTS

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95-100	5	A
86-94		B
69-85	4	C
61-68	3	D
51-60		E
31-50	2	FX
0-30		F
51 - 100	Зачет	Passed

A – "Отлично", блестящие результаты с незначительными недочетами - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B – "Очень хорошо", выше среднего уровня, с некоторыми недочетами - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C – "Хорошо", но с рядом замечаний - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D – "Удовлетворительно", неплохо, однако имеются серьезные недочеты - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E – "Посредственно", результаты удовлетворяют минимальным требованиям (проходной балл) - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX – "Условно неудовлетворительно", для присвоения кредита требуется выполнение некоторой дополнительной работы - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

F – "Безусловно неудовлетворительно", требуется выполнение значительного объема работы (повтор курса в установленном порядке либо основание для отчисления) - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не

сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

В соответствии с Приказом Ректора №564 от 20.06.2013 г. с осеннего семестра 2013/2014 учебного года вступает в силу новое Положение о балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения основных образовательных программ. «Максимальная оценка за дисциплину, изучаемую в течение одного семестра, составляет **100 баллов**. Тема или раздел дисциплины считаются освоенными, если студент набрал **более 50%** от возможного числа баллов, предусмотренных для этой темы и раздела. Студент не может быть аттестован по дисциплине, если он **не освоил все темы и разделы** дисциплины. При выполнении студентом дополнительных заданий, или повторного прохождения контрольных мероприятий, полученные им баллы засчитываются **в конкретные темы**. При этом сумма баллов **не может превышать** максимального количества баллов, установленного по данным темам».

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) *(разрабатываются и оформляются в соответствии с требованиями «Регламента формирования фондов оценочных средств (ФОС)», утвержденного приказом ректора от 05.05.2016 № 420).*

(Перечень компетенций с указанием этапов их формирования; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций).

Вопросы для промежуточной (рубежной) и итоговой аттестаций:

1. Понятие организации и вклад различных наук в теорию организации;
2. Организации как открытые и закрытые системы;
3. Вклад Анри Файоля в построение организации. 14 принципов управления Анри Файоля;
4. Вклад Макса Вебера в развитие теории организации;
5. Основные принципы построения рациональной бюрократии;
6. Общая схема взаимодействия органов государственной власти, бизнеса и общества (некоммерческих организаций) и инструменты такого взаимодействия (ГЧП, GR-менеджмент, государственные закупки, венчурная филантропия, корпоративная социальная ответственность, краудсорсинг, new public management);
7. Классификация типов организационных структур и их характеристика;
8. Сравнение моделей глобальной и локальной конкуренции;
9. Международный отдел организации;
10. Глобальная продуктовая организационная структура;
11. Глобальная географическая организационная структура;
12. Глобальная матричная организационная структура;
13. Глобальная гетерархия;
14. Уровни внешней среды организации: микро, мезо и макро;
15. Сектора внешней среды организации;
16. Параметры внешней среды организации;
17. Процесс адаптации к неопределённости внешней среды;
18. Зависимость организации от ресурсов: пути адаптации;

19. Методы стратегического анализа: SWOT-анализ;
20. Методы стратегического анализа: PESTLE-анализ;
21. Методы стратегического анализа: матрица BCG;
22. Методы стратегического анализа: матрица McKinsey;
23. Методы стратегического анализа: пять конкурентных сил Майкла Портера;
24. Внутренняя среда организации: модель Надлера-Ташмена;
25. Основные показатели экономической эффективности организации;
26. Основные показатели социальной эффективности организации;
27. Целевой подход к определению общеорганизационной эффективности;
28. Системно-ресурсный подход к определению общеорганизационной эффективности;
29. Подход с точки зрения внутриорганизационных процессов к определению общеорганизационной эффективности;
30. Подход к определению общеорганизационной эффективности с точки зрения всех заинтересованных сторон;
31. Подход к определению общеорганизационной эффективности с точки зрения конкурирующих (управленческих) ценностей;
32. Краудсорсинг как инструмент повышения эффективности организации;
33. Понятие и классификация организационных изменений;
34. Этапы процесса организационных изменений;
35. Уровни организационных изменений;
36. Компоненты процесса изменений;
37. Причины сопротивления организационным изменениям и методы его преодоления;
38. Факторы преодоления сопротивления изменениям (по Э. Хьюзу);
39. Модели управления изменениями.
40. Понятие научения при управлении организационным поведением;
41. Бихевиористская теория научения;
42. Когнитивная теория научения;
43. Теория социального научения;
44. Эффект Торндайка;
45. Определение понятий: позитивное подкрепление, вознаграждение, негативное подкрепление, наказание;
46. Материальное и нематериальное вознаграждение;
47. Понятие мотивации и стимулирования;
48. Стадии процесса мотивации;
49. Основные теории содержания мотивации и их характеристика;
50. Рестрикционизм на работе и его причины;
51. Способы преодоления рестрикционизма;
52. Сущность восприятия и его отличие от ощущения;
53. Феномен избирательности восприятия (внутренние и внешние факторы внимания);
54. Процесс восприятия;
55. Параметры социального восприятия;
56. Стратегии управления впечатлением;
57. Управление деловыми переговорами в международной среде;
58. Управление организационными конфликтами;
59. Мотивация поведения личности и ее использование в бизнесе.
60. Обеспечение мотивации поведения индивидуума как основа стимулирования к высокопроизводительному и творческому труду.
61. Использование теорий личности в обеспечении условий мотивации; интегративная модель мотивации и практическое применение.
62. Пути оптимизации методов мотивации сотрудников в современной организации. Разработка стратегии мотивации — использование теорий усвоения/«научения»;

- закрепленного поведения и новые подходы к обеспечению высокомотивированного индивидуального труда посредством нетрадиционных форм вознаграждения.
63. Практические методы воздействия на сотрудников в целях выявления динамики индивидуальных потребностей.
 64. Реализация концепций мотивации крупнейших отечественных психологов (Л. С. Выготского и его учеников).
 65. «Методика двойной (параллельной) мотивации».
 66. Возможности применения концепции организационного роста.
 67. Методы практического удовлетворения потребностей высших уровней.
 68. Критерии мотивирующей организации труда.
 69. Психологические особенности мотивации групповой деятельности. Балансирование индивидуальной и групповой мотиваций.
 70. Основы управления рабочим временем. Определение непроизводительных трат.
 71. Методы повышения индивидуальной организованности.
 72. Практические рекомендации по управлению рабочим временем и особенности их реализации.
 73. Техника быстрого чтения.
 74. Эффект семи «мелочей».
 75. Основы управления стрессом. Оценка подверженности стрессам.
 76. Типы стрессов: информационный, эмоциональный, психологический.
 77. Фазы стресса: тревога, сопротивление, истощение.
 78. Типы А и Б личности и их поведение в стрессовых ситуациях.
 79. Методика определения степени напряженности и ее практическое применение.
 80. Выявление наклонностей к стрессу и управление им.
 81. Профилактика стресса.
 82. Пути повышения личной эффективности на рабочем месте: современные подходы.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчик: доцент кафедры государственного и муниципального управления, д.э.н.
М.А.Игнацкая

Руководитель программы:

Старший преподаватель кафедры
государственного и муниципального
управления, к. полит. н.

Н.Н. Ягодка

**Зам. заведующего кафедрой государственного
и муниципального управления по учебной работе**

Г.А. Куликовская