

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория организации и организационное поведение»

Кафедра **Менеджмент**

Образовательная программа

38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки

«Производственный менеджмент»

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очная

Махачкала, 2015 год

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).
4. Объем, структура и содержание дисциплины.
5. Образовательные технологии
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.
 - 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
 - 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.
 - 7.3. Типовые контрольные задания
 - 7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в образовательную программу магистратуры по направлению 38.04.02 - Менеджмент

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанные с современными прикладными методиками управления творческими коллективами, методиками развития и использования индивидуальных способностей персонала, профессионального использования специалистов, формирование проектно-инновационных групп

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОК-1, ОПК-1

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетных единиц, в том числе 108ч. в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцирова нный зачет, экзамен	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всег о	из них						СРС, в том числе экза мен
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практичес кие занятия	К С Р	консульта ции			
А	108	6		24			78	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Цель курса заключается в формирование у магистров понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

Учебная дисциплина «Теория организации и организационное поведение» представляет собой выстроенное изложение основных законов и принципов организации как в качестве процесса, так и в качестве явления, на основе анализа конкретных организационных систем.

Задачи учебного курса:

- сформировать представление об основных концепциях теории организации;
- изучить теоретико-методологические основы исследования организаций;
- охарактеризовать организационные и социально-психологические факторы эффективности организаций;
- выработать знание специфики анализа поведенческих проблем в функционировании организаций;

- сформировать навыки макро- и микро анализа организаций в их развитии и взаимодействии с окружающей средой.

В результате освоения курса студент должен знать:

– основные законы и принципы теории организации;

– функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций;

– методологические основы организационного управления;

уметь:

– анализировать организационные системы с позиций теории организации;

– разрабатывать системные концепции, реализующие организационные резервы совершенствования систем управления;

– осуществлять проектирование основных элементов организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в образовательную программу магистратуры по направлению 38.04.02 – Менеджмент

Для освоения данной дисциплины необходимы знания основ менеджмента, антикризисного менеджмента, финансового менеджмента, организации и управления производством, умение применять методы разработки и принятия управленческих решений, диагностики организации; формирование навыков работы с литературой по консалтингу; формирование представления о потребностях и проблемах реальных предприятий.

Курс «Теория организации и организационное поведение» для магистров Факультета Управления ДГУ строится на базе знаний по менеджменту, теории управления, организационное поведение.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для изучения дисциплин: «Организационное проектирование», «Организация и управление производством», «Стратегический менеджмент».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-1	Способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> научные основы построения современной организации; -основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; -основные социально-психологические факторы группового поведения людей; -организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; -организационные и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; - выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методами группового принятия решений, -методами оргдиагностики, - умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры
ОП К-1	<p>Применяет глубокие математические, естественно - научные, социально-экономическое и профессиональные знания в междисциплинарном контексте в организационной профессиональной деятельности;</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> -функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций; -методологические основы организационного управления; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -формировать организационное мышление и представление об организационной культуре: -анализировать организационные системы с позиций теории организации; -разрабатывать системные концепции, реализующие организационные резервы совершенствования систем управления; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации и в процессе ее функционирования; -комплексным, системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости(по неделям семестра). Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Сам работа	КСР	всего	
Модуль 1 Основы теории организации									
1	Введение в теорию организации. Организация и система. Самоорганизация в природе и обществе.			2	8	26		36	Фронтальный опрос, тестирование,
	<i>Итого по модулю 1:</i>			2	8	26		36	Индивидуальный опрос, контрольная работа
Модуль 2. Управление процессом организационного развития систем.									
1	Законы и принципы организации. Личность и организация.			2	8	8		18	Индивидуальный, фронтальный опрос, тестирование,
2	Инноватика в мотивировании поведения в организации. Персональное развитие и формирование группового поведения в организации			2	8	8		18	Фронтальный опрос, контрольная работа
	<i>Итого по модулю 2:</i>			4	16	16		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
Модуль 4. Экзамен									
								36	экзамен
	ИТОГО:			6	24	42		108	

**4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).
Модуль 1 Основы теории организации**

1.1 Введение в теорию организации. Организация и система. Самоорганизация в природе и обществе.

Сущность понятия «организация». Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Тектология А.А.Богданова Теория организаций в системе наук. Социальные организации как предмет междисциплинарного изучения.

Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система». Определение понятия «система». Детерминированные и стохастические системы. Организация как система. Классификация систем по уровню сложности. Многообразие систем в природе и обществе. Характеристика уровней систем. Характеристики и свойства систем. Социальная организация как открытая система. Открытые и закрытые системы. Свойства организаций как открытых систем. Человеческий фактор в функционировании организационных систем. Внутренняя среда организаций как открытых систем. Характер функционирования открытых систем. Тенденции организаций как открытых систем.

Процессы организации: самоорганизующиеся, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации.

Общая характеристика процесса самоорганизации. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Основные характеристики саморганизации системы: необратимость, равновесие. Флуктуации. Рынок природы как результат процесса самоорганизации. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Проблемы НТР: энергетика и база возобновляемых ресурсов. Связь промышленных процессов с природными. Связь коэволюции и самоорганизации.

Модуль 2. Управление процессом организационного развития систем.

2.1 Законы и принципы организации. Личность и организация.

Закон как устойчивая, объективная связь явлений и событий. «Закон», «закономерность» как общенаучные категории. Динамические и статические законы. Общие и частные законы. Зависимость, закономерность и закон.

Закон синергии. Потенциал организации, потенциал ее ресурсов. Признаки достижения синергии в организации. Закон самосохранения, его сущность. Методы количественной оценки уровня самосохранения организаций. Характеристика стратегий организации, направленных на формирование условий самосохранения. Методы формирования созидательных ресурсов организации. Закон онтогенеза.его сущность. Принципы развития организации. Жизненный цикл организации. Сущность закона информированности-упорядоченности. Общие сведения об управленческой информации. Характеристика управленческой информации. Принципы реализации закона единства анализа и синтеза. Закон композиции и пропорциональности, его сущность. Понятие гармонии организации. Взаимосвязь законов организации.

Принципы статического и динамического состояния организации. Понятия статики и динамики. Законы, которые эффективны для статического и динамического состояния организаций. Соответствие законов организации состоянию компании. Выход в статическое состояние путем свертывания производства старой продукции. Принципы статического состояния организации: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.

Принципы динамического состояния организации: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями и принцип приоритета объекта управления над субъектом. Корректировки при приоритете набора задач.

Принципы рационализации. Понятие рационализации в организационных системах. Цель рационализации. Составляющие результативности рационализации.

Восприятие организационным окружением человека. Введение человека в организацию. Взаимодействие человека и организации.

2.2 Инноватика в мотивировании поведения в организации. Персональное развитие и формирование группового поведения в организации

Инноватика в мотивировании поведения в организации. Необходимость внедрения инновационных методов мотивации. Косвенные методы мотивации персонала. Прямые методы мотивации персонала.

Формирование группового поведения в организации. Понятие группы и классификация групп. Основные характеристики группы. Влияние группы на поведение и результативность индивидов. Социальная фасилитация и социальная ингибция. Понятие группы. Виды групп. Генезис и развитие малых групп. Факторы, влияющие на результативность групп в организации. Взаимодействие человека и группы. Эффективность групповой деятельности.

Конформность как фактор группового взаимодействия. Факторы конформного поведения. Нормы и групповая эффективность. Определение понятия, механизмы образования, характеристика групповых норм, функции в групповом процессе. Способы изменения групповых норм.

Групповая сплоченность. Факторы сплоченности группы. Влияние групповой сплоченности на эффективность деятельности группы.

Персональное развитие в организации. Понятие, выбор и этапы карьеры. Направления карьерного роста. Управление деловой карьерой.

Организационная система управления мотивацией. Мотивирование посредством формулирования целей. Обратная связь. Оценка работы. Исследование эффективности системы управления поведением индивидов в организации.

Лидерство и руководство. Типы и функции лидеров. Стили лидерства и руководства. Качество и черты личности эффективного лидера.

Темы практических или семинарских занятий

Модуль 1 Основы теории организации

План семинарского занятия по теме 1.1 Введение в теорию организации. Организация и система. Самоорганизация в природе и обществе.

1. Сущность понятия «организация». Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Тектология А.А. Богданова.
2. Определение понятия «система». Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система». Организация как система..
3. Многообразие систем в природе и обществе. Характеристика уровней систем.
4. Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые.
5. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации.
6. Общая характеристика процесса самоорганизации. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях.

1. Что представляет собой курс «Теория организации и организационное поведение»?
2. Перечислите и охарактеризуйте уровни ТО и ОП. Каковы условия формирования ТО и ОП?
3. Почему важно знать национальную культуру и особенности поведения представителей различных стран?
4. Какое место в организации занимают менеджеры? Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
5. Как наука о поведении людей в организации помогает решать проблемы в области управления?
6. Что является критериями эффективности управления в организации? Что является критериями результативности организационного поведения должностного лица?
7. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
8. Культурная адаптация персонала: проблемы и возможные решения.
9. Влияние национального менталитета на мотивационную структуру и диагностику профессиональной пригодности персонала.
10. Общие черты и различия понятий «мотив» и «стимул», «мотивирование» и «стимулирование».
11. Что такое самоорганизация. В чём заключается общее и различие содержательных теорий самоорганизации

Литература: 2,4,8,9,11,15

Модуль 2. Управление процессом организационного развития систем.

План семинарского занятия по теме 2.1 Законы и принципы организации. Личность и организация.

1. Общая характеристика законов организации. Закон синергии. Закон самосохранения, его сущность. Закон онтогенеза.
2. Закон единства анализа и синтеза, его сущность. Принципы реализации закона единства анализа и синтеза. Закон композиции и пропорциональности, его сущность.
3. Взаимосвязь законов организации и их практическое применение.

4. Принципы организации: сущность и их виды. Тектологические принципы. Принципы статического и динамического состояния организации. Принципы структуризации. Принципы процессуализации. Принципы рационализации.

5. .Взаимодействие личности и организации. Адаптация человека к организации. Ролевое поведение в организации.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Какова роль внутренних и внешних воздействий в формировании поведения личности в организации?

2. Охарактеризуйте факторы, составляющие основу поведения личности в организации.

3. Что влияет на формирование индивидуальности человека?

4. Что такое адаптация личности работника к условиям организации?

5. Какие типы поведения характерны для личности в процессе адаптации?

6. Что такое научение поведению? Перечислите методы научения поведению в организации?

7. Что включает в себя процесс управления деловой карьерой?

8. Какие бывают законы организации?

9. Дайте определение принципу организации.

10. Назовите виды принципов?

Литература:1,3,4,6,7,8,9,13

План семинарского занятия по теме 2.2 Инноватика в мотивировании поведения в организации. Персональное развитие и формирование группового поведения в организации

1. Необходимость внедрения инновационных методов мотивации

2. Прямые и косвенные методы мотивации персонала

3. Понятие, выбор и этапы карьеры Управление деловой карьерой

4. Понятие и типология малых профессиональных групп. Факторы группового поведения.

5. Этапы развития групп и команд. Эффективность команд.

6. Понятие лидерства. Лидерство и руководство.

7. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства. Харизма.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Дайте определение инновационных методов мотивации организации.

2. Назовите виды инновационных методов мотивации?

3. Каковы характерные особенности карьерного роста?

4. В чём заключается управление деловой карьерой?

5. Каковы характерные особенности группы?

6. Опишите основные этапы развития групп и команд. Перечислите признаки эффективной команды.

7. Дайте определение понятию «лидерство». Какие существуют типы лидеров?

8. Чем отличается лидер от менеджера?

9. Что учитывается при выборе стиля руководства?

Литература:1,2,5,6,7,10,11,14

5. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины применяются следующие образовательные технологии: развивающее обучение, с использованием индивидуальных задач, целью которых является формирование навыков стилей; проблемное обучение, коллективное обучение, предполагающее работа с текстами (тексты подготовлены преподавателем). Каждый студент получает раздаточный материал, с которым; технология развития критического мышления - это работа над текстами, составленными преподавателем, при этом нарабатываются навыки фиксации прочитанной информации

При чтении данного курса применяются такие виды лекций, как вводная, лекция-информация, обзорная, проблемная, лекция-визуализация.

Работа над презентациями. Демонстрация презентаций на семинарах в течение семестра.

Письменная работа с использованием дополнительной литературы. Сдают преподавателю, работа оценивается.

Работа с текстами (тексты подготовлены преподавателем). Каждый студент получает раздаточный материал, с которым работает дома. Сдают в письменной форме. Работа над текстами, составленными преподавателем. Нарбатываются навыки фиксации прочитанной информации. Работа с конспектами, составление аннотаций, реферирование.

Индивидуальные задачи, целью которых является формирование навыков стилей. Мини – контрольная на семинаре.

Удельный вес занятий проводимых в интерактивных форм (лекция-беседа, лекция дискуссия, лекция-консультация, проблемная лекция) определяется главной целью программы и особенностью контингента учащихся, а также содержанием дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 10 часов аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Теория организации и организационное поведение» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов в объеме 108 часов является составной частью курса «Теория организации и организационное поведение», предполагает более глубокую проработку тем и разделов курса, помогает развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире,

Самостоятельную работу студентов (СРС) можно разделить на текущую и творческую.

Текущая СРС – работа с лекционным материалом, подготовка к практическим и семинарским занятиям с использованием указанной литературы и интернет-ресурса; опережающая самостоятельная работа; выполнение домашних заданий; изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку; подготовка к контрольной работе, зачету, экзамену.

Освоение теоретического материала в виде индивидуальной *письменной работы* с использованием дополнительной литературы (выполнение домашнего задания). Нарбатываются навыки фиксации прочитанной информации. Работа с конспектами,

литературой, составление аннотаций, реферирование. Сдают преподавателю, работа оценивается (12 балл).

Пример. Студенты, используя основную и дополнительную литературу, в табличной форме приводят необходимые качества и способности менеджера.

При выполнении задания следует придерживаться следующей методики решения кейсов и ситуаций. Студентам целесообразно предложить следующую наиболее полную «типовую» схему предварительной подготовки к разбору конкретной ситуации:

1. Обобщение. Короткая, ясная и четкая констатация факта или события в ситуации, оценка результата развития события.

2. Формулирование проблемы. Краткая суть проблемы без симптомов и готового решения.

3. Участники событий: люди, их характеристики и высказывания; характеристика организаций.

4. Хронология событий. Может быть представлена в форме таблицы (вчера, сегодня, завтра).

5. Концептуальные вопросы. Требуют изучения лекции по теме практического занятия или самостоятельной проработки проблемы.

6. Альтернативные решения. Перечисляются возможные, по мнению студента, направления действий. Приводятся аргументы и оценивается каждая альтернатива. Предполагаются возможные положительные и отрицательные последствия выбора. Выбирается оптимальный вариант разрешения конкретной ситуации.

7. Рекомендации. Необходимо мотивировать выбранный вашей подгруппой или лично вами курс действий, приводящих к разрешению проблемы, и объяснить причины и рациональность его выбора.

8. План действий. Следует описать направление, ход действий и конкретные шаги по реализации выбранного курса, а также оценить, разрешена ли проблема.

9. Корректировка плана действий. После представления всех планов действий рабочих подгрупп осуществляется корректировка, если это необходимо, собственного плана и курса действий. Далее следуют ответы на замечания преподавателя.

10. Устранение «узких мест». Необходимо оценить соответствие личного видения ситуации и разобранных фактов ситуации, выявить пробелы – «узкие места» – в теоретических знаниях по курсу и практических навыках и умениях и стремиться к их устранению с помощью преподавателя, студентов других рабочих подгрупп и самостоятельной проработки управленческих проблем.

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР) – поиск, анализ, структурирование информации по индивидуальному заданию с использованием интернет-ресурсов для подготовки презентаций и докладов, написания рефератов, эссе на заданные темы.

Подготовка к семинарским занятиям и деловым играм, в частности, в виде **разработки презентаций**. При подготовке презентации важно раскрыть тему презентации. Оценивается умение студента логично выстроить текст и грамотно проиллюстрировать его.

- Презентация должна содержать не менее 15 слайдов.
- В каждом слайде должен быть текст и иллюстрация (график, схемы, диаграммы).
- Слайды должны быть прокомментированы.
- Студент должен ответить на вопросы, возникающие в процессе презентации.

Демонстрация презентаций на семинарах и деловых играх в течение семестра;

- подготовка рефератов и докладов;
- написание эссе;

- использование средств электронного обучения, работа в Интернете.

Поиск информации. Данный вид самостоятельной работы студентов предполагает сбор, обработку и представление информации по темам лекционного материала с более глубокой проработкой некоторых вопросов. Выполнение данного вида самостоятельной работы рекомендуется проводить в след. последовательности:

формирование перечня вопросов, необходимых для освещения в рамках выбранной темы;

составление плана получения информации;

работа с литературными и другими информационными источниками;

систематизация полученных данных;

подготовка отчета по теме;

подготовка презентации к отчету.

Перечень тем для поиска информации соответствует содержанию разделов и тем дисциплины, представленных в программе.

Отчеты по данному виду самостоятельной работы заслушиваются на аудиторных занятиях (лекциях или семинарских занятиях) по соответствующей теме.

Подготовка доклада. Данный вид самостоятельной работы студентов предполагает подбор информации и выступление перед аудиторией с представлением результатов на заданную тему. Темы докладов могут соответствовать темам лекционного материала с более глубокой проработкой некоторых вопросов, кроме того, доклад может быть подготовлен на основе написанного реферата или выполненного творческого задания.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Тема самостоятельного изучения	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Введение в теорию организации.	Решение задач и тестов. Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, презентации. Проверка заданий.
Законы и принципы организации. Личность и организация.	Решение ситуационных задач и тестов. Работа с учебной литературой. Подготовка презентации	Опрос, оценка выступлений, защита презентации, проверка проведенного анализа
Иноватика в мотивировании поведения в организации. Персональное развитие и формирование группового поведения в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата или презентации. Решение ситуационных задач и	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, презентации. Проверка заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-10	<p>Знать: научные основы построения современной организации; -основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; -основные социально-психологические факторы группового поведения людей; -организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; -организационные и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.</p> <p>Уметь: -выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; - выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p>Владеть: -методами группового принятия решений, -методами оргдиагностики, - умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры</p>	Устный опрос, решение задач, написание рефератов и презентаций, тестирование, проведение деловой игры,
ОК-13	<p>Знать -функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций; -методологические основы организационного управления;</p> <p>Уметь: -формировать организационное мышление и представление об организационной культуре: -анализировать организационные системы с позиций теории организации; -разрабатывать системные концепции, реализующие организационные резервы совершенствования систем управления;</p> <p>Владеть: -инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации и в процессе ее функционирования; -комплексным, системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов и презентаций, тестирование

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

ОК-1 (Способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их эффективность)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Проговый	<p>Знать: научные основы построения современной организации; -основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; -основные социально-психологические факторы группового поведения людей; -организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; -организационные и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.</p> <p>Уметь: -выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного</p>	<p>Имеет неполное представление об основных типах и моделях организаций, особенностях организации как информационной системы, принципах построения эффективных организаций, организационных, социально-психологических факторах эффективности управленческих решений и результативности организационных изменений</p> <p>Демонстрирует слабое умение использовать отдельные методы диагностики социально-психологических факторов организационного</p>	<p>Допускает неточности в представлении об основных типах и моделях организаций, особенностях организации как информационной системы, принципах построения эффективных организаций, организационных, социально-психологических факторах эффективности управленческих решений и результативности организационных изменений</p> <p>В основном умеет выбирать и использовать методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения,</p>	<p>Демонстрирует четкое представление специфики отдельных типов и моделей организаций, особенностей организации как информационной системы, принципов построения эффективных организаций, организационных, социально-психологических факторов эффективности управленческих решений и результативности организационных изменений</p> <p>Может правильно анализировать и использовать в полном объеме методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и</p>

	<p>поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; - выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p>Владеть: -методами группового принятия решений, -методами оргдиагностики, - умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.</p>	<p>поведения, компоненты анализа и оценки эффективности организационной структуры; начальные умения выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p>Слабо владеетотдельным и методами, начальными навыками организации процесса группового принятий решений, анализа и оценки ситуации, выбора типа организационной структуры и разработки рекомендаций по формированию подходящего типа организационной культуры</p>	<p>компоненты анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p>Владеет основными методами, базовыми навыками организации процесса группового принятий решений, анализа и оценки ситуации, выбора типа организационной структуры и разработки рекомендаций по формированию подходящего типа организационной культуры</p>	<p>оценки эффективности организационной структуры; самостоятельно выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p>Эффективновладеет современными методами и развитыми навыками организации процесса группового принятий решений, анализа и оценки ситуации, выбора типа организационной структуры и разработки рекомендаций по формированию подходящего типа организационной культуры</p>
--	--	---	--	---

ОПК-1 (Применяет глубокие математические, естественно - научные, социально-экономические и профессиональные знания в междисциплинарном контексте в организационной профессиональной деятельности;))

уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать -функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций;</p> <p>- методологические основы организационного управления;</p> <p>уметь: -формировать организационное мышление и представление об организационной культуре: -анализировать организационные системы с позиций теории организации; -разрабатывать системные концепции, реализующие организационные резервы совершенствования систем управления;</p>	<p>Имеет неполное представление о функциях, целях, разновидностях структурных подходов при исследовании организаций и методологических основ организационного управления</p> <p>Демонстрирует слабое умение формировать организационное мышление и представление об организационной культуре, анализировать организационные системы с позиций теории организации</p>	<p>Допускает неточности в представлении о функциях, целях, разновидностях структурных подходов при исследовании организаций и методологических основ организационного управления</p> <p>Может анализировать организационные системы с позиций теории организации и формировать организационное мышление и представление об организационной культуре</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о функциях, целях, разновидностях структурных подходов при исследовании организаций и методологических основ организационного управления</p> <p>Может правильно анализировать организационные системы с позиций теории организации и формировать организационное мышление и представление об организационной культуре</p>

владеть:	Слабо	Владеет	Эффективно вла
-инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации и в процессе ее функционирования; -комплексным, системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений	владеет инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации, комплексным, системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений	инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации, комплексным, системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений	деет инструментарием анализа причинно-следственных связей в проблемах организации, комплексным; системным и др. научными подходами в оценке всеобщего характера организационных отношений

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Тематика рефератов

1. Современные проблемы в области управления персоналом и их решения с помощью науки о поведении людей.
2. Описание современных теорий личности, знание, которых позволяет менеджеру вызвать желаемое поведение и предотвратить не желаемое.
3. Потребностно-мотивационная сфера личности, её учет и влияние на поведение сотрудников в организации.
4. Основные современные теории личности и их отличительные особенности.
5. Основные этапы формирования человеческой личности и их возможные последствия на предсказуемость поведения сотрудников организации.
6. Основные источники формирования жизненных ценностей человека и их влияние на анализ и прогнозирование поведение сотрудников.
7. Основные ценности и социальные ориентиры рыночного хозяйства и их влияние на поведение сотрудников в организации.
8. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении.

9. Характеристика и метод выработки мотивационного воздействия на сотрудников организации.
10. Основные теории мотивации и их использование в практике управления поведением сотрудников в организации.
11. Основные направления социальной мотивации персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
12. Сущность политики материального вознаграждения и её влияние на поведение сотрудников в организации.
13. Основные факторы влияющие на сплоченность групп, и их роль в формировании поведения сотрудников.
14. Проблема лидерства и его влияние на поведение сотрудников в организации.
15. Процесс возникновения и развития конфликтов в организации, его последствие и влияние на поведение сотрудников.
16. Организационная культура и её роль в формировании поведения сотрудников.
17. Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
18. Анализ принципов формирования организационных систем.
19. Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
20. Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
21. Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
22. Анализ условий действия законов синергии, самосохранения и развития.
23. Организационное поведение с точки зрения организационных отношений внутри организации
24. Организационное проектирование в управлении
25. Организационные изменения и развитие организации
26. Организационные методы в управлении социально-экономическими системами
27. Организационные требования к руководителю как субъекту управления
28. Организация и управление: место и роль организации в управлении
29. Синергизм как высшая степень организованности системы

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Объект и предмет теории организации
2. Сущность понятия «организация»
3. Статика и динамика организации
4. Метод теории организации
5. Место теории организации в системе смежных наук
6. Теория организаций как ветвь теории организации
7. Комплексный и функциональный подход к исследованию организаций
8. Системный подход в теории организации
9. Исторический подход: его место в теории организации
10. Характеристики понятия «система»
11. Организация и система: общее и особенное
12. Системные свойства организации
13. Классификация систем: открытые и замкнутые, естественные и искусственные
14. Классификация систем: простые и сложные, детерминированные и стохастические
15. Разновидности процессов организации и их характеристика
16. Самоорганизация в природе и обществе
17. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции
18. Социальная и биологическая эволюции и их влияние на процессы самоорганизации

19. Связь коэволюции и самоорганизации
20. Самоорганизация в научных трудах А. А. Богданова, В. И. Вернадского, Н.Н.Моисеева
21. Закон, закономерность, зависимость как общенаучные категории
22. Законы организации: закон синергии
23. Законы организации: закон самосохранения
24. Законы организации: закон онтогенеза
25. Законы организации: закон пропорциональности
26. Законы организации: закон наименьших
27. Законы организации: единства анализа и синтеза
28. Законы организации: закон композиций
29. Законы организации: закон информативности-упорядоченности
30. Взаимодействие законов в природе и обществе и их практическое применение
31. Принципы организации: сущность и классификация
32. Общие принципы организации: ингрессии, подбора, подвижного равновесия, слабого звена
33. Принципы процессуализации: прямоточности, параллельности, ритмичности, синхронности
34. Принципы процессуализации: направленности, результативность, восприимчивость
35. Принципы процессуализации: восприимчивость, информативность, надежность
36. Принципы процессуализации: оперативность, синхронность, гибкость
37. Принципы рационализации: концептуализации, алгоритмизации, систематизации
38. Принципы рационализации: стандартизации, нормализации, унификации
39. Принципы построения структур: линейные структуры
40. Принципы построения структур: функциональные структуры
41. Принципы построения структур: программно-целевые структуры
42. Принципы структуризации: целеполагание, приоритет функций, приоритет объекта над субъектами
43. Принципы структуризации: адаптивности, сочетания централизации и децентрализации, вертикали и горизонтали, взаимосогласованности
44. Принципы структуризации: единства распорядительства, диапазон контроля
45. Организационное проектирование: сущность и содержание
46. Этапы организационного проектирования
47. Понятие «организационная культура»
48. Основные компоненты организационной культуры, их взаимосвязь и взаимодействие с общей культурой
49. Основные направления организаторской работы менеджера
50. Требования к руководителю как организатору производства и управления
51. Развитие организационно- управленческой мысли в России и за рубежом
52. Роль теории организации в развитии современных экономических отношений
53. Роль рынка природы в формировании основных принципов самоорганизации
54. Взаимодействие законов организации в природе и обществе, их практическое применение.

Образец тестового задания

- 1 Результат дифференциации целевой деятельности организации на отдельные задания и функции и их интеграции в отдельные подразделения – это:**
- а. горизонтальная структура
 - б. структура организации
 - в. дизайн организации
 - г. вертикальная структура.
- 2 В какой организации выше степень удовлетворенности работой руководителей среднего уровня:**
- а. централизованной
 - б. децентрализованной
 - в. матричной
 - г. эти параметры не влияют.
- 3 Возрастание сложности и изменчивости внешней среды обуславливает тенденцию организаций становиться более:**
- а. органическими;
 - б. механистическими;
 - в. трудно управляемыми;
 - г. эти факторы мало влияют на структуру организации.
- 4 К индивидуальным факторам организационного поведения не относятся:**
- а. способности, навыки;
 - б. нормы;
 - в. ценности;
 - г. мотивация;
- 5 Каких типов вознаграждений не бывает:**
- а. внутренние;
 - б. систематические;
 - в. материальные;
 - г. социальные;
- 6 Какой из приведенных ниже примеров не связан с ценностями?**
- а. А не желает работать с Б, поскольку категорически не выносит людей подобного типа;
 - б. друзья имеют разное мнение о достоинствах одного из них и поэтому не разговаривают друг с другом;
 - в. руководитель не желает выслушивать идеи всех без исключения младших коллег;
 - г. конструктор не соглашается с идеями своего коллеги из производственного отдела.
- 7 Роль - это:**
- а. набор способов поведения человека;
 - б. положение человека в организации;
 - в. то, что ожидают от человека, занимающего определенную должность;
 - г. неписаные правила выполнения работы.
- 8 Что из перечисленного характеризует организации с инерционной структурой?**
- а. Надежность.
 - б. Все перечисленное.
 - в. Отчетоспособность.
 - г. Способность воспроизводить структуру с высокой точностью.
- 9 Выберите правильное определение понятия "синергия".**
- а. Синергией называется прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий их участников.
 - б. Синергией называют уменьшение энергии организации за счет неквалифицированных и недисциплинированных работников.

- в. Синергией называют эффект упорядочения структуры организации за счет совершенствования управления.
- г. Синергией называют ответную реакцию коллектива на действия руководителя.

10 Отметьте, что характеризует инновационную организацию?

- а. Низкая степень формализации оргструктуры и специализация высокопрофессиональной деятельности.
- б. Высокая степень формализации оргструктуры и специализация высокопрофессионального труда.
- в. Низкая степень формализации оргструктуры и специализация непрофессионального труда.
- г. Высокий уровень децентрализации, отсутствие специализации.

11 Определите направления оргпроектирования.

- а. Формирование целей и структур организации.
- б. Построение дескриптивной и прескриптивной модели.
- в. Разработка системы отношений в организации.
- г. Создание необходимого числа подразделенческих структур и аппарата управления организации.

12 Определите, что относится к важнейшим условиям эффективного использования ресурсов организации?

- а. Правильная организация труда работников.
- б. Выверенная управленческая стратегия.
- в. Правильное распределение ресурсов во времени, особенно финансовых.
- г. Умение руководства воздействовать на подчиненных.

13 Определите факторы, влияющие на выбор организационной структуры?

- а. Решение руководителя на действия конкурента, принимаемые государством законодательные акты.
- б. Профессионализм работников, конкретные цели и задачи организации, действия конкурентов.
- в. Размер, стратегия и географическое размещение организации, динамика внешней среды, отношение руководителей к организации.
- г. Стратегия производства, технологии, подготовка управленческого персонала.

14 Определите виды организации по классификации А. Этциони?

- а. Слои подорганизованные, авторитарные, демократические.
- б. Ремесленные, фабрично - заводская.
- в. Принудительные, утилитаристские, символические.
- г. Община, союз, корпорация.

15 Что лежит в основе принципа гомеостатичности?

- а. Установление выполняемых плановых заданий.
- б. Саморегулирование производственной системы.
- в. Высокая оплата труда.
- г. Все перечисленное.

16 Что является основным условием при выборе вида контроля?

- а. Стоимость средств контроля.
- б. Затраты на выполнение контрольных операций.
- в. Производительность и надежность средств контроля.
- г. Надежность и объективность результатов.

17 Чем характеризуется стиль сотрудничества в процессе изменения в организации?

- а. Руководство активно стремится реализовать свои подходы к изменению.
- б. Руководство проявляет низкую активность в стремлении реализовать подходы к изменениям в организации.

- в. Руководство стремится к установлению отношений кооперации с противниками изменений.

18 В чем проявляется стиль компромисса при управлении изменениями организации?

- а. В стремлении в первую очередь учесть предложения противников изменений.
- б. В низкой настойчивости в проведении изменений.
- в. В жесткой реализации своих подходов к проведению изменений в организации.
- г. В умеренном настаивании руководства на выполнении его подходов.

19 Назовите принципы рациональной организации производственного процесса?

- а. Специализация, параллельность, непрерывность.
- б. Пропорциональность, прямоточность, ритмичность.
- в. Все перечисленное.
- г. Автоматичность, гомеостатичность, гибкость.

20 Что является основным признаком совместной фирмы?

- а. Совместное владение капиталом.
- б. Собственность на конечный продукт.
- в. Совместное владение имуществом.
- г. Вхождение в состав фирмы представителей различных национальностей.

21 Какой характер носят отношения между вертикальными элементами структуры управления организацией?

- а. Координации.
- б. Распределения.
- в. Уважения.
- г. Подчинения.

22 В чем проявляется стиль компромисса при управлении изменениями организации?

- а. В стремлении в первую очередь учесть предложения противников изменений.
- б. В низкой настойчивости в проведении изменений.
- в. В жесткой реализации своих подходов к проведению изменений в организации.
- г. В умеренном настаивании руководства на выполнении его подходов.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

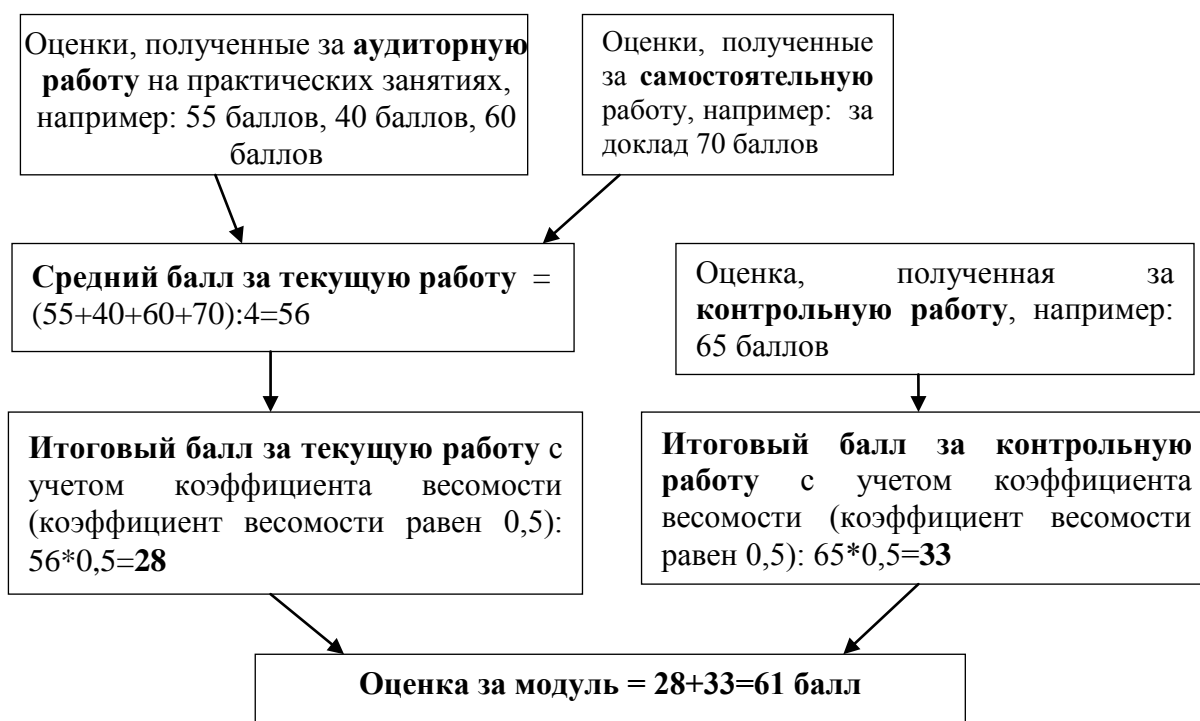
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:



8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Основная литература:

1. Подопригора М.Г. Организационное поведение. Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2013. – 261 с.
2. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Теория организации. Учебное пособие. СПб: РИФ, 2012.
3. Шеметов П.В., Петухова С.В. Теория организации. Учебное пособие. 3-е изд. Серия «Библиотека высшей школы». СПб: Омега-Л, 2012.

Дополнительная литература:

1. Адизес И.И. Управляя изменениями / Пер. с англ. Кузина В. СПб: ПИТЕР, 2010.
2. Асаул А.Н. Теория и практика принятия решений по выходу организаций из кризиса. М.: АНО «ИПЭВ», 2014.
3. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. М.: Экономика, 2010.
4. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Дж., Доннелли-мл. Дж.Х. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011. - XXVI, 662с.
5. Дак Дж. Д. Монстр перемен: причины успеха и провала организационных преобразований. / Пер. с англ. Ионова В. Изд. 2-е. СПб: Альпина Бизнес Букс, 2011.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2012. – 720с.
7. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации.- СПб: Питер, 2011.
8. Ньюстром Дж. В. Дэвис К. Организационное поведение / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб.: Питер, 2010. – 448с.
9. Пригожин АИ. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2013.
10. Смирнова В.Г. и др. Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 2. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 192 с.
11. Соловьев В.С. Организационное проектирование систем управления. Учебное пособие. М., Новосибирск, 2012. С.41-50.
12. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
13. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб: Питер. 2011. – 512 с.
14. Шермерорн Дж. Организационное поведение. М: Гардарики. 2004. – 604с.
15. Шило И.Н. Организационное поведение. Учебное пособие. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета. 2014. – 192с.
16. Шило И.Н. Практикум по организационному поведению. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета. 2015. – 168с.

Периодические издания:

1. Менеджмент в России и за рубежом
2. Международная жизнь
3. США: экономика, политика, идеология
4. Российский экономический журнал
5. Экономические науки
6. ЭКО

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/>
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
3. Библиотека Я. Кротова / <http://www.krotov.info/>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
5. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
6. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
7. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
8. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
9. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
10. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
11. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
12. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
13. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
14. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru
15. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
16. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru
17. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // www.gks.ru
18. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // <http://wciom.ru>
19. Сайт Фонда «Общественное мнение» // www.fom.ru
20. Сайт аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) // www.levada.ru
21. Сайт Института современного развития (ИНСОП) // www.riocenter.ru
22. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // www.inop.ru
23. Сайт журнала «Эксперт» // www.expert.ru
24. Сайт Общественной палаты России // www.oprf.ru
25. Сайт ИноСМИ // www.inosmi.ru
26. Сайт Инопресса.Ру // www.inopressa.ru
27. Сайт Информационного агентства REGNUM // www.regnum.ru
28. Сайт журнала «Полис» // www.politstudies.ru
29. Сайт журнала «СОЦИС» // <http://socis.isras.ru>
30. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Самостоятельная работа студента состоит из нескольких отдельных блоков: анализ лекционного материала; подготовка к семинарским занятиям; чтение и реферирование специальной литературы; выполнение письменной контрольной работы; подготовка к экзамену.

Анализ лекционного материала. Пройденный на лекциях материал, как правило, носящий теоретико-методологический характер, требует обязательной самостоятельной рефлексии студента. Для более эффективного освоения курса целесообразно анализировать лекционный материал следующим образом: повторно прочитав конспект лекции, необходимо пристальное внимание уделить ключевым понятиям темы,

обратившись к справочной и рекомендованной учебной и специальной литературе. Следующий шаг – реконструкция максимального количества междисциплинарных связей пройденного материала с другими темами курса. Письменная фиксация найденных междисциплинарных связей каждой изученной темы в тетради поможет глубже понять основные методологические принципы, лежащие в основе теории организации как науки. Следующий прием – поиск подтверждающих и критических аргументов к каждой изученной теме. Указанные аргументы должны представлять как минимум два базовых видения: обыденный, жизненный опыт студента и научные аргументы других организационно-управленческих концепций и теорий. Весьма полезно фиксировать в конспектах лекций найденные аргументы для последующего содержательного анализа и обсуждения на семинарах. Поиск студентом критических аргументов помогает развитию специфических навыков и умений, весьма актуальных в условиях мультипарадигмальности теории организации, является основой формирования у студентов научного подхода. Основное требование к найденным аргументам – они должны быть тщательно обоснованы. Критика ради критики также мало продвигает к научному знанию, как и догматическое принятие всех постулатов, произносимых преподавателем.

Подготовка к семинарским занятиям. Поскольку активность студента на семинарах является предметом внутрисеместрового контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление на семинаре по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. В связи с указанным требованием целесообразно иметь отдельную тетрадь для докладов на семинарах. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди студентов группы, в результате которого отдельный студент является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым студентом. Для более эффективной подготовки к семинарским занятиям целесообразно активно использовать ресурсы сети Интернет. Можно обращаться и к другим Интернет-ресурсам, однако, в любом случае, необходимо выдерживать единое требование – исчерпывающая ссылка, обеспечивающая возможность проверки источника информации, обязательна. Всегда выступавшее основным средством подготовки к семинарским занятиям, и, несмотря на развитие Интернета, сохранившее свою значимость и в рамках данного курса, является чтение и реферирование учебной и специальной научной литературы.

Чтение и реферирование учебной и специальной литературы. Изучение учебной и специальной литературы к курсу (как основной, так и дополнительной) является важнейшим требованием и основным индикатором освоения содержания курса. Основные методические рекомендации к чтению специальной литературы следующие:

- Не рекомендуется допускать чтение вступления, введения и других вспомогательных частей текста, выступающих в качестве инструментов, организующих навигацию по тексту и позволяющих более глубоко понять авторский замысел;
- Весьма продуктивным является чтение текста с параллельным выписыванием основных теоретических постулатов, авторской аргументации, интересных примеров и других фрагментов текста в виде цитат. Цитаты должны быть точными, с указанием автора текста, страницы и полного описания источника. Цитаты можно выписывать обычным способом, но в этом случае целесообразно завести специальную тетрадь. Самый продуктивный способ – ввод цитат сразу в текстовый редактор компьютера и создание отдельного файла, например, в MicrosoftWord, с названием «Цитаты». Удобство электронной версии заключается в возможностях оперативного поиска необходимой цитаты по ключевым словам, автору и т.д., а также в простоте последующего создания собственных текстов, как правило, набираемых на компьютере. Собственный «банк

цитат» в дальнейшем крайне облегчит написание различных письменных работ, таких как контрольная, курсовая или дипломная работа;

- Эффективно чтение с записью «мемосов» - собственных мыслей или комментариев, возникающих по ходу чтения текста. Человеческая память ненадежна, и в дальнейшем есть риск забыть эвристичную идею, возникшую гипотезу, которые могут дать интересные результаты. Технически это также удобнее делать на компьютере по аналогии с «банком цитат»;

- Особое внимание необходимо уделять анализу библиографии, т.к. читая текст по интересующей вас теме, можно сэкономить немало времени на поиск других важных источников, воспользовавшись проделанной автором текста работой по составлению списка важнейших текстов, затрагивающих или развивающих данную тему.

Подготовка к экзамену. Итоговый контроль освоения курса проводится в форме экзамена. Вопросы к экзамену составлены таким образом, что затрагивают все основные темы курса, носят характер зондирования как теоретико-методологических, так и методико-процедурных знаний студента. Особое внимание рекомендуется уделить работе с понятийным аппаратом теории организации, базовыми теориями и концепциями. Основными материалами для подготовки к экзамену являются: конспекты лекций, материалы к семинарам, учебная и справочная литература.

Однако недостаточно просто прослушать курс лекций. Важно заинтересоваться экономическими проблемами организационного поведения, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

1. Прежде чем приступить к изучению курса «Креативный менеджмент» внимательно изучите содержание и структуру УМК по данной дисциплине.

2. Имея УМК по «Креативный менеджмент», перед лекцией прочтите и уясните название лекции и ее содержание.

3. Прочтите конспект прослушанной лекции, основную и дополнительную литературу по теме.

4. Изложите свое понимание темы.

5. Выявите дискуссионные вопросы и сформулируйте свою точку зрения на них, аргументируя ее.

6. После ознакомления с теоретическим материалом ответьте на вопросы для самопроверки.

7. Закрепление материала проводится на семинарских занятиях или в результате самостоятельной работы. Каждая тема курса должна быть «проработана» студентом в той или иной форме.

Практические занятия включают в себя детальный анализ теоретического материала по изложенной в разделе 4 тематике лекционных и семинарских занятий.

Формы анализа предполагают интерактивное взаимодействие преподавателя и студентов, обсуждение особенностей и альтернатив решения возникающих проблем и вопросов.

При подготовке к семинарским занятиям необходимо:

- внимательно ознакомиться с тематикой семинара;
- прочесть конспект текста лекции по теме, изучить рекомендованную литературу;
- составить краткий план ответа на каждый вопрос семинарского занятия;
- проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки;
- выполнить задания (письменно), представленные в приложении 10. 2;
 - если Вам встретились незнакомые термины или имена, обязательно обратитесь к словарю и зафиксируйте их в Вашей тетради.
- выполнить задание по теме семинарского занятия.

Все письменные задания выполняются в тетради для семинарских занятий. Тематика домашних заданий: выполняются по рекомендуемым темам; допускается написание домашних заданий по самостоятельно выбранным студентам темам по согласованию с преподавателем.

Основные требования: В домашних заданиях должно быть четко сформулированы: актуальность выбранной темы, рассматриваемая проблема, цели и задачи работы. Работа должна иметь заключения и выводы, сноски на используемую литературу. Необходимо продемонстрировать способности автора к аналитическому мышлению, изложить критический анализ описываемых им ситуаций, подходов, точек зрения. Работа должна быть представлена в машинописном виде, объемом не менее 7-8 страниц, содержать титульный лист и список использованной литературы

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.