



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра Менеджмент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Кафедра «Менеджмент» факультета управления

Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент

Направленность (профиль) программы

«Управление развитием бизнеса»

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

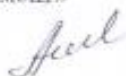
Статус дисциплины: входит в обязательную часть ОПОП

Махачкала, 2022 год

Рабочая программа дисциплины Теория организации и организационное поведение составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.02.Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. N 952».

Разработчик: Кафедра «Менеджмент»

Рамазанова А.Г., к.э.н., доц



Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Менеджмент» от 17.06.2022 г., протокол № 11

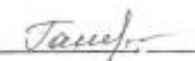
Зав. кафедрой



Магомедбеков Г.У

на заседании Учебно-методическая комиссия факультета управления от 01.07.2022г. протокол № 10

Председатель



Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением 4.07.2022г.



(подпись)

Рабочая программа дисциплины Теория организации и организационное поведение составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. N 952» .

Разработчик: Кафедра «Менеджмент»

Рамазанова А.Г., к.э.н., доц.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Менеджмент» от 17.06.2022 г., протокол № 11

Зав. кафедрой _____ Магомедбеков Г.У

на заседании Учебно-методическая комиссия факультета управления от 01.07.2022г. протокол № 10

Председатель _____ Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим

управлением 4.07.2022г. _____

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Цели освоения дисциплины

2.Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

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. Типовые контрольные задания

7.2. 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.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в обязательную часть ОПОП Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент направленность (профиль) программы Управление проектами и программами Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с проблемами поведения организационной системы в целом и поведения людей в организации; вопросы результативности организации; развитие культуры организации и культуры поведения отдельной личности в организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – УК-6; ОПК-1, ПК-4

Универсальные - **УК-6.** Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

общенаучные **ОПК-1.** Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

профессиональные – ПК- 4 – Способен применять знания об основах профессионального развития персонала в соответствии со стратегическими планами компании

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 составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа

Форма обучения очная

Семе стр	Учебные занятия		Форма промежуточ ной аттестации
	в том числе		
	Контактная работа обучающихся с преподавателем		
	Все	из них	

	го	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	К С Р	консультации	том числе экзамен	
3	72	8		16			48	зачет

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них					СРС, в том числе экзамен	
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	К С Р	консультации			
2	72	8		8			56	зачет

Форма обучения заочная

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них					СРС, в том числе экзамен	
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	К С Р	консультации			
3	72	6		8			58	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является:

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде;

- подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области социологии и психологии управления.

Задачами курса является изучение:

- современных технологий управления, призванных обеспечить эффективность функционирования в условиях неопределенности внешней и внутренней среды;

- типов поведения, влияющих на эффективность деятельности организации;
- организационных, мотивационных проблем управления организационным поведением в рамках эффективного менеджмента.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в обязательную часть ОПОП Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент направленность (профиль) программы Управление проектами и программами

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» изучается после курса «Стратегия бизнес-роста», «Управление бизнес процессами в корпорациях «Проектирование бизнеса». Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению «Управление по результатам», «Самоменеджмент» и других дисциплин.

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

Универсальные- **УК-6.** Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

общенаучные - **ОПК-1.** Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

профессиональные - **ПК- 4** – Способен применять знания об основах профессионального развития персонала в соответствии со стратегическими планами компании

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения

<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК – 6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>УК – 6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК – 6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p> <p>УК – 6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития</p>	<p>Знает: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.</p> <p>Умеет: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения.</p> <p>Владеет: методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос</p>
---	---	--	---

<p>ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;</p>	<p><i>ОПК-1.1.</i> Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности.</p> <p><i>ОПК-1.2.</i> Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.</p> <p><i>ОПК-1.3.</i> Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих, используя компьютерный инструментарий.</p> <p><i>ОПК-1.4.</i> Использует современные принципы, методы и организационные формы управления для эффективного руководства организациями различных отраслей народного хозяйства и различных форм собственности</p> <p>Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых</p>	<p>Знает: основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;</p> <p>– осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;</p> <p>– применять инструментарий экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления</p> <p>Владеет: знаниями экономической, организационной и управленческой теории в профессиональной деятельности;</p> <p>– постановкой профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос;</p>
--	--	---	--

		задач управления с применением информационных технологий.		
ПК- 4	ПК- 4 – Способен применять знания об основах профессионального развития персонала в соответствии со стратегическими планами компании	<p>ПК-4.1. - Обеспечивает компанию квалифицированны м персоналом,</p> <p>ПК-4.2. - Обеспечивает рациональное использование и развитие и профессиональных знаний и опыта,</p> <p>ПК-4.3. - Создает благоприятные условия для эффективной работы персонала.</p> <p>ПК-4.4 – Применяет принципы материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива.</p>	<p>Знает: принципы материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива.</p> <p>Умеет: Создавать благоприятные условия для эффективной работы персонала.</p> <p>Владеет: принципами материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива.</p>	Устный опрос, письменный опрос

4.Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения очная

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (<i>по неделям семестра</i>) Форма промежуточной аттестации (<i>по семестрам</i>)
				Лекции	Практически е занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль		
Модуль 1. Теория организации в современном менеджменте									
	Тема 1. Роль теории организации в современном менеджменте	2	10	2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 2. Организации как результат организационного процесса	2	10	2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	Тема 3. Элементы и процессы организационной деятельности	2	8		2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 4. Теоретические основы организационного поведения	2	8		2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	Итого по 1 модулю		36	4	8			24	
Модуль 2. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы									
	Тема 5. Управление поведением индивида в организации	2	12	2	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 6. Международные	2	12		2			10	Опрос, оценка выступлений, защита

аспекты организационного поведения организации.								реферата, проверка заданий
Тема 7. Лидерство, руководство и наделение властью	2	12	2	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
Итого по 2 модулю		36	4	8			24	
Итого		72	6	16			50	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1. Теория организации в современном менеджменте

Тема 1. Роль теории организации в современном менеджменте

Теория организации и ее место в системе знаний. Сущность и содержание организации. Системный подход в теории организации

Тема 2. Организации как результат организационного процесса

Хозяйственные организации как структурные единицы международной экономической системы. Управление и информация в теории организации.

Модуль 2. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы

Тема 3. Лидерство, руководство и наделение властью

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.

Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.

Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта). Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона). Ситуационный подход (PM-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Теория организации в современном менеджменте

Тема 1. Роль теории организации в современном менеджменте

1. Теория организации и ее место в системе знаний.
2. Сущность и содержание организации.
3. Системный подход в теории организации

Литература 1,2,3,4

Тема 2. Организации как результат организационного процесса

1. Хозяйственные организации как структурные единицы международной экономической системы.
2. Управление и информация в теории организации.

Литература 1,4,6,9

Тема 3. Элементы и процессы организационной деятельности

1. Принципы динамической организации.
2. Субъекты управленческой деятельности.
3. Организаторские задачи и организационные проблемы

Литература 1,2,7,9

Тема 4. Теоретические основы организационного поведения

1. Феномен поведенческих дисциплин и их роль в управлении организацией.
2. Исторические основы современной науки «организационное поведение».

Литература 1,2,3,4

Модуль 2. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы

Тема 5. Управление поведением индивида в организации

1. Основные характеристики индивида.
2. Восприятие и научение в организационном поведении.
3. Роль мотивации в модификации индивидуального поведения.
4. Концепция группы в организационном поведении. Групповая эффективность и управление командами.

Литература 1,2,5,6

Тема 6. Международные аспекты организационного поведения

1. Организационная культура МНК и ее влияние на организационное поведение.
2. Управление коммуникациями в международных компаниях

Литература 1,2,7,8

Тема 7. Лидерство, руководство и наделение властью

1. Феномен лидерства.
2. Лидерство и руководство.
3. Лидерство и организационная власть.
4. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.

Литература 1,2,8,9

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из

практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

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.

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются инновационные технологии обучения: технология критического мышления и обучение действием (практико-ориентированное обучение), имитационные тренинги, активные и интерактивные формы проведения занятий: подготовка доклада/реферата с презентацией по материалам исследования; деловая игра; метод case-study; написание эссе; решение практических задач; встречи со специалистами менеджмента, экономики и психологии.

Активные интерактивные методы обучения развивают способность студентов к самостоятельному поиску и обработке информации, использованию имеющегося багажа профессиональных знаний, работы в команде, межличностной коммуникации, способствуют выявлению лидерских качеств. Ролевая игра и обсуждение результатов работы в малых группах способствуют формированию и развитию профессиональных компетенций обучающихся.

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

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Модуль 1. Теория организации в современном менеджменте		
Тема 1. Роль теории организации в современном менеджменте	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2. Организации как результат организационного	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов, кейсов.

процесса		
Тема 3. Элементы и процессы организационной деятельности	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 4. Теоретические основы организационного поведения	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Модуль 2 Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы		
Тема 5. Управление поведением индивида в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 6. Международные аспекты организационного поведения организации.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 7. Лидерство, руководство и наделение властью	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Составление раздела бизнес плана	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Тематика рефератов:

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает проведение лекций, семинарских и практических занятий, выполнение рефератов и самостоятельную работу студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине заключается в изучении рекомендуемой литературы и нормативных актов, переданной на самостоятельное изучение, изучений примеров из практики, подготовке научных докладов, а также рефератов.

Выполнение реферата направлено на изучение студентами актуальных вопросов, связанных с разработкой коммуникационной политики предприятия, формирование у студентов навыков критического осмысления действительности и выработку на основе анализа самостоятельных управленческих решений.

Реферат - письменная аналитическая работа, предусмотренная учебным планом по одному из актуальных вопросов теории или практики в рамках учебной

дисциплины.

Каждому студенту предоставляется право выбора темы реферата из рекомендованного кафедрой списка. При выборе темы необходимо учитывать наличие источников базы, начальные знания по теме, опыт практической работы, личный интерес к анализу избираемой проблемы. Определившись с темой, найти учебную, научную литературу, статьи в журналах. Прежде чем приступить к изложению материала, студент должен продумать план написания реферата, выработать строгую логику изложения, проработать аргументацию к основным теоретическим положениям, сформулировать возможные выводы по каждому разделу, чтобы в заключительной части текста можно было представить обобщенные выводы по теме, обеспечивающие смысловую завершенность исследования.

Реферат состоит из введения, основной части и заключения, а также списка использованной литературы. Как правило, во введении раскрывается актуальность темы, объект и предмет анализа, цель и задачи исследования проблемы. В основной части определяются ключевые понятия, их связи и отношения, формулируются основные положения, вытекающие из анализа научных источников, юридических и иных документов, материалов практики. В заключении подводятся итоги авторского исследования, делаются выводы, предлагаются практические рекомендации по исследуемой проблеме. Объем реферата - не более 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервал.

- 1 Роль и значение человеческого фактора в современных условиях: требования к оформлению.
- 2 Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента: требования к оформлению.
- 3 Эволюционное развитие теорий управления.
- 4 Характеристика школы человеческих отношений.
- 5 Бихевиористские теории менеджмента.
- 6 Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
- 7 Особенности взаимодействия человека и организации.
- 8 Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
- 9 Основные социально-психологические качества личности.
- 10 Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
- 11 Процесс социализации личности.
- 12 Статусно-ролевые отношения взаимоотношения между человеком и организационным окружением.
- 13 Коммуникационный процесс в управлении.
- 14 Основные виды коммуникаций.
- 15 Основные функции коммуникаций.
- 16 Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
- 17 Основные типы коммуникационных сетей.
- 18 Тактика общения.
- 19 Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
- 20 Основные типы мотивирования.
- 21 Содержательные теории мотивации.
- 22 Процессуальные теории мотивации.
- 23 Характеристики социальных групп.
- 24 Основные характеристики групп.
- 25 Психологические характеристики групп.
- 26 Механизм возникновения неформальных групп в организации.

- 27 Межличностные отношения в группе.
 28 Статус личности в организации.
 29 Основные типы поведения в группе.
 30 Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.
 31 Основные направления и этапы проектирования организации.
 32 Факторы, влияющие на эффективность малых формальных групп.
 33 Стратегия изменения в организации.
 34 Основные цели стратегии изменений.
 35 Ситуационные факторы в стратегии изменений.
 36 Процесс организационных изменений.
 37 Сущность и виды карьеры.
 38 Механизм изменения поведения личности в организации.
 39 Особенности организации «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.
 40 Модели поведения покупателей.

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.

Код компетенции из ФГОС ВО	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-1	- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: - закономерности функционирования современной экономики; - роль науки в развитии цивилизации во взаимодействии науки и техники Умеет: применять основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности Владеет: методами оценки и анализа информации, её интерпретации, даёт собственную оценку полученным данным, логично и аргументировано обосновывает свои выводы и умозаключения	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	знает: алгоритмы управления трудовыми коллективами; - современные инструменты формирования команды умеет: организовать работу коллектива; - налаживать конструктивный диалог; - аргументированно убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения владеет: - современными инструментами формирования	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

	различия	команд; - процедурами определения линии поведения личности; - толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениям и, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<p>Знает: - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами;</p> <p>- основные методы психологии управления;</p> <p>- принципы и факторы формирования команды</p> <p>-основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;</p> <p>-типы организационной культуры и методы её формирования</p> <p>Умеет: решать основные задачи управления трудовыми ресурсами;</p> <p>-формировать команды;</p> <p>-организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</p> <p>-диагностировать организационную культуру, выявлять её сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию</p> <p>Владет: - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами</p> <p>- методами психологии управления</p> <p>- методами анализа критериев формирования команды</p> <p>-современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

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

Образец тестового задания

Вариант 1.

Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и _____ людей на работе:

- а) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей; г) политических предпочтений.

2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:

- а) команды и контроль;
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий; г) баланс между работой и жизнью.

3. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как _____, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы; г) все перечисленные выше пункты.

4. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это _____

- а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;
- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
- г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

5. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

6. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это _____.

- а) ресурсы;
- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

7. Такая функция менеджмента, как _____, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

8. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения _____:

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливость

9. Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение на самом деле соответствует интересам организации, он _____:

- а) поступает правильно в отношении самою себя;
- б) поступает правильно в отношении всего общества;
- в) объясняет неэтичный поступок;
- г) следует правилам процедурной справедливости.

Вариант 2

10. Организационное поведение — это исследование того, как организации ведут себя в различном окружении.

- а) да
- б) нет

11. Из утверждения: «ОП пытается удовлетворить требования, предъявляемые различными ситуациями менеджмента» — вытекает вероятностный подход.

- а) да
- б) нет

12. Организационное научение — это процесс приобретения знаний и использования информации для того, чтобы приспособиться к изменяющимся обстоятельствам.

- а) да
- б) нет

13. Внешняя окружающая среда не имеет значения для организаций как открытых систем.

- а) да
- б) нет

14. Когда президент проводит частые совещания, посвященные сообщениям о выполнении заданий, она осуществляет такую функцию менеджмента, как планирование

- а) да
- б) нет

15. Технические навыки, возможно, являются самыми важными для менеджеров высшего звена.

- а) да
- б) нет

16. Работа менеджера подразумевает главным образом использование сети межличностных отношений.

- а) да
- б) нет

17. Руководитель команды, оказывающий своим друзьям особое предпочтение при распределении отпусков, нарушает распределительную справедливость. ИЛ

18. Осведомитель — это тот, кто раскрывает неэтичное поведение организации. а)
да
б) нет

19. Исследователи предполагают, что вышестоящие лица организации являются причиной многих этических дилемм, с которыми люди сталкиваются на работе.

- а) да
- б) нет

20. Что означает «ценить разнообразие на работе»?

- а) да
- б) нет

21. Что такое эффективный менеджер?

- а) да
- б) нет

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.
5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Психологические особенности разных типов личности по Майерс-Бриггс.
11. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
12. Введение человека в организацию.
13. Понятие мотивации.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Мотивационный механизм и виды мотивации.
17. Экономические стимулы.
18. Неэкономические способы стимулирования.
19. Понятие, параметры, этапы карьеры.
20. Виды карьеры, правила управления карьерой.
21. Источники стресса.
22. Модель стресса.
23. Понятие, типы групп и их структура.
24. Общие характеристики групп.
25. Факторы, влияющие на создание групп.
26. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
27. Факторы, влияющие на групповую динамику.
28. Структура группы. Групповые нормы.
29. Управление процессами групповой деятельности.
30. Лидерство и руководство (основные отличия).
31. Типы и функции лидеров.
32. Личностный подход к изучению лидерства.
33. Поведенческий подход к изучению лидерства.
34. Процессный подход к изучению лидерства.

35. Ситуационные теории лидерства.
36. Стили лидерства и руководства.
37. Качества и черты личности лидера.
38. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.
39. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
40. Коммуникационные стили.
41. Формы и виды общения.
42. Понятие и источники организационной культуры.
43. Типы организационной культуры.
44. Понятие конфликта и его роль в современной организации.
45. Виды конфликтов.
46. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт

7.3. 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	Не зачтено
51-100	Зачтено

Например:

Оценки, полученные за **аудиторную работу** на практических занятиях, например: 55 баллов, 40 баллов, 60 баллов

Оценки, полученные за	самостоятельную	работу, например: за доклад 70 баллов
-----------------------	------------------------	---------------------------------------

Средний балл за текущую работу =

$$(55+40+60+70):4=56$$

Оценка за модуль = 28+33=61 балл

Итоговый балл за контрольную работу	с учетом коэффициента
весомости (коэффициент весомости равен 0,5): 65*0,5=33	

Оценка, полученная за	контрольную работу , например: 65 баллов
-----------------------	---

Итоговый балл за текущую работу	с учетом коэффициента весомости
(коэффициент весомости равен 0,5): $56 * 0,5 = 28$	

Критерии оценки реферата.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор.

Рецензент может также указать: обращался ли учащийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как выпускник вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя).

В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы учащемуся за несколько дней до защиты.

Учащийся представляет реферат на рецензию не позднее чем за неделю до экзамена. Рецензентом является научный руководитель. Опыт показывает, что целесообразно ознакомить ученика с рецензией за несколько дней до защиты. Оппонентов назначает председатель аттестационной комиссии по предложению научного руководителя. Аттестационная комиссия на экзамене знакомится с рецензией на представленную работу и выставляет оценку после защиты реферата. Для устного выступления

ученику достаточно 10-20 минут (примерно столько времени отвечает по билетам на экзамене).

Оценка 86-100 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 66-85 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 51-65 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержа-

нии реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 1-50 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 0 – реферат выпускником не представлен.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов (заданий, выступлений, кейсов)

Оценка 86-100 ставится тогда, когда:

- Студент свободно применяет знания на практике;
- Не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала;
- Студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы;
- Студент усваивает весь объем программного материала;
- Материал оформлен аккуратно в соответствии с требованиями;

Оценка 66-85 ставится тогда, когда:

- Студент знает весь изученный материал;
- Отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя;
- Студент умеет применять полученные знания на практике;
- В условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя;
- Материал оформлен недостаточно аккуратно и в соответствии с требованиями;

19 Оценка

Оценка 51-65 ставится тогда, когда:

- Студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя;
- Предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при

ответах на воспроизводящие вопросы; • Материал оформлен не аккуратно или не в соответствии с требованиями;

Оценка 1-50 ставится тогда когда: • У студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все, же большая часть не усвоена; • Материал оформлен не в соответствии с требованиями.

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

а) основная литература:

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. IPR booksрежим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
2. Елина В.Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс] : методическое пособие / В.Н. Елина. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — 2227-8397. IPR booksрежим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
3. Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Е.Ф. Яськов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — 978-5-238-01776-1. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Силич М.П. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / М.П. Силич, Л.В. Кудряшова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 200 с. — 2227-8397. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
5. Русинов, Фёдор Михайлович и др. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений : Учеб. пособие / Русинов, Фёдор Михайлович и др. ; Л.Ф.Никулин, Л.В.Фаткин; Под ред. Ф.М.Русинова. - М. : ИНФРА-М, 1996. - 350,[1] с (7экз)

б) дополнительная литература

6. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов / В. Н. Глумаков. - 3-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2013. - 352 с.
7. Зайцев Л. Г. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
8. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник. / Л. В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 157 с.
9. Кибанов А.Я. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практ. пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова; ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - 88 с.

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

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека/Науч.электрон.б-ка.— Москва, 1999.—Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.04.2017).— Яз.рус.,англ.2)
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [базаданных]/Даг.гос.ун-т.— Махачкала, г.—Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет.— URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 22.03.2018).
3. Электронный каталог НБДГУ [Электронный ресурс]: базаданных содержит сведения о всех видах лит. поступающих в фонд НБДГУ/Дагестанский гос.ун-т.—Махачкала, 2010—Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 21.03.2018).
4. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
5. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
6. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
7. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
8. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
9. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
10. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
11. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
12. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
13. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru
14. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
15. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Организационное поведение». Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры и статистический материал, которые позволяют лучше понять теоретическую сущность излагаемой проблемы. Лекционный материал по дисциплине «Организационное поведение» включает 15 тем, программа изучения которых приведена в Рабочей программе по дисциплине.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся семинарские занятия. Тематика семинарских занятий приведена в тематическом плане Рабочей программы, там же указано количество часов по темам. На семинарских занятиях студенты выполняют следующие задания: тесты; решение задач; решение проблемных ситуаций и т.д. Для этого необходимо изучение литературных источников, законодательных актов, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 13 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный учебник, материалы для чтения и

другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий

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, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, Microsoft Office, Visual Studio 2017, Windows 10, Windows Server 2016, Visual Studio Enterprise 2017, Kaspersky System Center 10. Использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.