

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра экономики предприятия природопользования и учетных систем

Рабочая программа по дисциплине

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы магистратуры по направлению подготовки

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки
Стратегический менеджмент

Квалификация:
Магистр

Форма обучения
Очная/очно-заочная/заочная

Согласовано
Руководитель ОПОП

«Стратегический менеджмент»


Фирова И.П.

Утверждаю
Председатель УМС  И.И. Палкин

Рекомендована решением
Учебно-методического совета
19 июня 2018 г., протокол № 4

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
ЭППиУС

14 февраля 2018 г., протокол № 8
Зав. кафедрой  Курочкина А.А.

Авторы-разработчики:  Семенова Ю.Е.

Санкт-Петербург 2018

1. Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – подготовка магистров менеджмента, владеющих теоретическими знаниями в объеме, необходимом для понимания основных форм, методов и принципов управления организацией, рационально использующих современный инструментарий теории организации и организационного поведения.

Основные задачи дисциплины:

- расширить представления магистрантов о сущности организаций в современном мире и роли организационного поведения в процессе управления организациями;
- развить навыки управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- сформировать представление о современных тенденциях и новейших исследований в области теории организации и организационного поведения;
- выработать умения разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к вариативной части дисциплин программы магистратуры по направлению обучения 38.04.02 – Менеджмент, направленность подготовки «Стратегический менеджмент».

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин бакалавриата. Одновременно с дисциплиной «Теория организации и организационное поведение» преподаются дисциплины: «Кросс-культурный менеджмент», «Правовое обеспечение управленческой деятельности», «Компьютерные технологии в менеджменте», «Иностранный язык в профессиональной деятельности». Дисциплина «Теория организации и

организационное поведение» служит основой для дисциплин: «Современный стратегический анализ», «Управление проектами и программами», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Разработка антикризисных управленческих решений», «Стратегическое управление организацией», производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, подготовки и защиты диссертации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Компетенция
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате освоения компетенций в рамках дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обучающийся должен:

Знать: сущность организаций и их происхождение; характеристики организации; признаки организации, свойства и функции организации; организационные структуры управления; тенденции в развитии организаций; определение закономерных тенденций в развитии организаций; принципы формирования корпоративной стратегии; стратегии управления человеческими ресурсами организаций; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики; принципы формирования команды; основные методы разрешения конфликтных ситуаций.

Уметь: выявлять возможные тенденции развития организаций и организационной науки; проводить анализ внешних и внутренних условий функционирования современных организаций; определять факторы, влияющие на

формирование и развитие организации; разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; выделять различные типы организаций; применять методы организационного проектирования; определять сферы применения организационных структур; разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Владеть: специальной терминологией данной дисциплины; навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; навыками организационного проектирования, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при реализации программы организационного развития и изменений; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; навыками построения организационных структур.

Основные признаки проявленности формируемых компетенций в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» сведены в таблицах 1, 2

Таблица 1 - Результаты обучения

Код компетенции	Результаты обучения
ПК-1	<p>знать: сущность организаций и их происхождение; характеристики организации; признаки организации, свойства и функции организации; организационные структуры управления; тенденции в развитии организаций; определение закономерных тенденций в развитии организаций; основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>уметь: выявлять возможные тенденций развития организаций и</p>

	<p>организационной науки; проводить анализ внешних и внутренних условий функционирования современных организаций; определять факторы, влияющие на формирование и развитие организации; применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом; проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>владеть: специальной терминологией данной дисциплины; навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; навыками организационного проектирования, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками проведения исследования управления человеческими ресурсами и построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии</p>
ПК-2	<p>знать: принципы формирования корпоративной стратегии; стратегии управления человеческими ресурсами организаций; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики; принципы формирования команды; основные методы разрешения конфликтных ситуаций; процессы разработки стратегий управления человеческими ресурсами; особенности организационного развития и изменений</p> <p>уметь: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; выделять различные типы организаций; применять методы организационного проектирования; определять сферы применения организационных структур; разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; оценивать эффективность и результативность стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>владеть: навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; навыками построения организационных структур; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы</p>

Таблица 2 - Соответствие уровней освоения компетенции планируемому результату обучения и критериям их оценивания

Уровень освоения компетенции	Результат обучения	
	ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию
минимальный	знает: сущность организаций и их	знает: основные теории мотивации,

	<p>происхождение; характеристики организации основные исследования по проблемам стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>умеет: проводить анализ внешних и внутренних условий функционирования современных организаций; определять факторы, влияющие на формирование и развитие организации; применять методы стратегического управления персоналом; определять основные элементы системы стратегического управления персоналом</p> <p>владеет: специальной терминологией данной дисциплины; навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников</p>	<p>лидерства и власти; процессы групповой динамики; принципы формирования команды стратегии управления человеческими ресурсами;</p> <p>умеет: управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; выделять различные типы организаций; применять методы организационного проектирования; формулировать стратегии развития персонала;</p> <p>владеет: навыками разработки корпоративной стратегии, методами управления процессом реализации выбранной стратегии</p>
базовый	<p>знает: сущность организаций и их происхождение; характеристики организации; признаки организации, свойства и функции организации; организационные структуры управления; тенденции в развитии организаций; определение закономерных тенденций в развитии организаций; основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>умеет: выявлять возможные тенденции развития организаций и организационной науки; проводить анализ внешних и внутренних условий функционирования современных организаций; определять факторы, влияющие на формирование и развитие организации; применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом; проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>владеет: специальной терминологией данной дисциплины; навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; навыками организационного проектирования, навыками использования</p>	<p>знает: принципы формирования корпоративной стратегии; стратегии управления человеческими ресурсами организаций; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики; принципы формирования команды; основные методы разрешения конфликтных ситуаций; процессы разработки стратегий управления человеческими ресурсами; особенности организационного развития и изменений процессы разработки стратегий управления человеческими ресурсами;</p> <p>умеет: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; выделять различные типы организаций; применять методы организационного проектирования; определять сферы применения организационных структур; разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; оценивать эффективность и результативность стратегий управления человеческими ресурсами; формулировать стратегии развития персонала; оценивать эффективность стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>владеет: навыками разработки</p>

	<p>основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками проведения исследования управления человеческими ресурсами и построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии</p>	<p>корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; навыками построения организационных структур; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии</p>
<p>продвинутый</p>	<p>знает: современные концепции управления; сущность организаций и их происхождение; характеристики организации; признаки организации, свойства и функции организации; организационные структуры управления; тенденции в развитии организаций; определение закономерных тенденций в развитии организаций; основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>умеет: выделить характерный авторский подход к оценке предлагаемых вариантов управленческих решений и разработке и обоснованию предложений выявлять возможные тенденции развития организаций и организационной науки; проводить анализ внешних и внутренних условий функционирования современных организаций; определять факторы, влияющие на формирование и развитие организации; применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом; проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>владеет: способностью грамотно обосновать собственную позицию относительно оценки предлагаемых вариантов управленческих решений и разработки и обоснования предложений по</p>	<p>знает: принципы формирования корпоративной стратегии; стратегии управления человеческими ресурсами организаций; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики; принципы формирования команды; основные методы разрешения конфликтных ситуаций; процессы разработки стратегий управления человеческими ресурсами; особенности организационного развития и изменений процессы разработки стратегий управления человеческими ресурсами; особенности организационного развития и изменений</p> <p>умеет: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; выделять различные типы организаций; применять методы организационного проектирования; определять сферы применения организационных структур; разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; оценивать эффективность и результативность стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>владеет: навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; навыками построения организационных структур;</p>

	их совершенствованию специальной терминологией данной дисциплины; навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; навыками организационного проектирования, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками проведения исследования управления человеческими ресурсами и построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии	методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет для 2016, 2017, 2018, 2019 гг. набора 3 зачетных единицы 108 часов

4.1. Содержание разделов дисциплины

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2016 г.набора

Объем дисциплины	Всего часов	
	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	36	24
в том числе:		
лекции	18	10
практические занятия	18	14
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	72	84
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет	Зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий

(в академических часах)
2017г набора

Объём дисциплины	Всего часов	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	34	22
в том числе:		
лекции	18	12
практические занятия	16	10
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	74	86
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет	Зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2018г набора

Объём дисциплины	Всего часов		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	34	36	22
в том числе:		-	
лекции	18	18	12
практические занятия	16	18	10
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	74	72	86
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)			
Общая трудоёмкость дисциплины	Зачет	Зачет	Зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2019 г. набора

Объём дисциплины	Всего часов
------------------	-------------

		Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины		108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:		28	22
в том числе:		-	
лекции		14	6
практические занятия		14	8
Самостоятельная работа (СРС) – всего:		80	96
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)			
Общая трудоёмкость дисциплины		Зачет	Зачет

4.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения 2017г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	8	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; деловая	4	ПК-1 ПК-2

						игра		
4	Группы и групповые процессы	1	4	2	18	устный опрос; коллоквиум; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	4	4	16	устный опрос, деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО		18	16	74		18	

Очная форма обучения 2018г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	П практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	8	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	4	2	18	устный опрос; коллоквиум; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2

5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	4	4	16	устный опрос, деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО	1	18	16	74		18	

Очно-заочная форма обучения 2016 г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	8	устный опрос; тестирование;	4	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	4	4	16	устный опрос; коллоквиум; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление	1	4	4	16	устный опрос, деловая	4	ПК-1 ПК-2

	организационными изменениями					игра		
	ИТОГО		18	18	72		16	

Очно-заочная форма обучения 2018 г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	8	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	4	4	16	устный опрос; тестирование; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	4	4	16	устный опрос; коллоквиум; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	4	4	16	устный опрос, деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО		18	18	72		16	

Очно-заочная форма обучения 2019 г. набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	8	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	2	2	18	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	4	4	18	устный опрос; тестирование; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	4	4	18	устный опрос; коллоквиум; деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	2	2	18	устный опрос, деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
ИТОГО			14	14	80		16	

Заочная форма обучения 2019 г. набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1		2	16	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1		4	20	устный опрос; тестирование; защита реферата	2	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	2		20	устный опрос; тестирование; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	2		20	устный опрос; коллоквиум;	2	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1		2	20	устный опрос, деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО		4	8	96		12	

Заочная форма обучения 2016 г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.	Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
-------	--------------------------	---------	--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------

			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	16	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	2	4	18	устный опрос; тестирование; защита реферата	2	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	2	2	16	устный опрос; тестирование; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	2	2	18	устный опрос; коллоквиум;	2	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	2	4	16	устный опрос, деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО		10	14	84		12	

Заочная форма обучения 2017 г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			

1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	1	2	2	12	устный опрос; тестирование;	2	ПК-1 ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	2	20	устный опрос; тестирование; защита реферата	4	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	2	2	18	устный опрос; тестирование; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	2	2	18	устный опрос; коллоквиум;	2	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	2	2	18	устный опрос, деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО с учетом трудозатрат по подготовке к зачету 108 часов		12	10	86		12	

Заочная форма обучения 2018 г набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Теория организации и	1	2	2	8	устный опрос;	2	ПК-1

	организационное поведение в системе наук					тестирование;		ПК-2
2	Организация как система, ее законы и принципы	1	4	2	24	устный опрос; тестирование; защита реферата	2	ПК-1 ПК-2
3	Формирование организационной культуры	1	2	2	18	устный опрос; тестирование; деловая игра	2	ПК-1 ПК-2
4	Группы и групповые процессы	1	2	2	18	устный опрос; коллоквиум;	2	ПК-1 ПК-2
5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	1	2	2	18	устный опрос, деловая игра	4	ПК-1 ПК-2
	ИТОГО		12	10	86		12	

4.2. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1 Теория организации и организационное поведение в системе наук

Понятие и сущность теории организации и организационного поведения. Их роль в системе наук Связь дисциплины с другими науками, эволюция взглядов на данную дисциплину.

Раздел 2 Организация как система, ее законы и принципы

Соотношение понятий «организация» и «система». Внешняя и внутренняя среда организации. Жизненный цикл организации Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций Законы организации первого и второго уровня. Сущность и содержание принципов организации. Принципы статической и динамической организации. Теоретические основы организационного

проектирования. Этапы организационного проектирования

Раздел 3 Формирование организационной культуры

Понятие и содержание организационной культуры. Содержание культуры организации. Составляющие организационной культуры. Культура и эффективность организации. Сильная и слабая культура. Факторы, влияющие на организационную культуру. Изменение культуры организаций. Стратегия управления культурой в организации. Уровни организационной культуры. Поверхностный уровень и его характеристика. Подповерхностный уровень и его характеристика. Глубинный уровень и его характеристика. Особенности российской организационной культуры. Корпоративная культура.

Раздел 4 Группы и групповые процессы

Личность и факторы ее поведения в организации. Формирование групп в организации. Власть и лидерство. Делегирование полномочий. Патологии лидерства. Коммуникативное поведение в организации. Понятие и сущность организационного поведения. Развитие личности в организации. Группы и их формирование. Понятие и виды групп. Структура группы и групповые роли. Влияние неформальной группы на деятельность организации. Классификация социальных групп и их характеристика. Организация как средняя социальная группа. Условия образования малой группы. Динамика малой группы. Групповые эффекты. Уровни развития группы. Жизненный цикл группы. Сущность социально-психологического климата в группе. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата. Общие правила управления групповым поведением. Факторы успешного внедрения нововведений. Лидерство и руководство в группе. Неформальное лидерство в группе. Природа и разновидности влияния и подчинения. Принципы формирования команды. Подбор и расстановка кадров в команде.

Раздел 5 Групповая динамика и управление организационными изменениями

Модели трудового поведения и методы управления людьми в организации. Мотивация. Стадии развития группы. Роли и функции в группе. Групповые

нормы. Сплоченность группы. Солидарное поведение. Сотрудничество и конкуренция в группах. Социально-психологический климат рабочей группы. Ценностно-ориентационное единство группы. Социальные факторы эффективности группы. Явление каузальной атрибуции. Природа и разновидности влияния и подчинения. Факторы, определяющие сплоченность группы. Формирование эффективного индивидуального поведения. Формирование команд и групп с высоким уровнем трудовой результативности. Факторы, определяющие сплоченность группы. Формирование эффективного индивидуального поведения. Формирование команд и групп с высоким уровнем трудовой результативности. Понятие социальной перцепции. Барьеры межличностного общения в группе. Понятие социально-психологического конфликта. Теории конфликтов. Виды конфликтов. Причины конфликтов в рабочей группе. Конфликтные личности и их характеристики. Роль руководителя в предотвращении и разрешении конфликтов в рабочей группе. Девиантное поведение. Управление отношениями в группе. Управление организационными изменениями.

4.3. Практические занятия, их содержание

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Форма проведения	Формируемые компетенции
1	1	Теория организации и организационное поведение в системе наук	устный опрос; тестирование;	ПК-1 ПК-2
2	2	Организация как система, ее законы и принципы	устный опрос; тестирование; защита реферата	ПК-1 ПК-2
3	3	Формирование организационной культуры	устный опрос; тестирование; деловая игра	ПК-1 ПК-2
4	4	Группы и групповые процессы	устный опрос; коллоквиум; тестирование, деловая игра	ПК-1 ПК-2
5	5	Групповая динамика и управление организационными изменениями	устный опрос; тестирование; деловая игра	ПК-1

				ПК-2
--	--	--	--	------

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов и оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1. Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в форме контрольных мероприятий: оценки качества докладов, проверки выполнения и защиты рефератов, оценки участия в деловой игре, оценки участия в коллоквиуме, проверки результатов тестирования, и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают: учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность бакалавра на занятиях оценивается на основе выполненных им работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

а) Темы докладов

Раздел 1 Теория организации и организационное поведение в системе наук

1. Понятие организации, ее основные признаки и свойства.
2. Цель организации.
3. Философия и миссия организации.
4. Организация как многомерное явление.
5. Организация как явление живое и иерархическое.

6. Основные аспекты изучения организаций: строение, функционирование, управление в организациях (оргпроцессы), развитие организаций.

7. Системный подход, принцип интеграции, целостность объекта и комплексность его анализа.

Раздел 2 Организация как система, ее законы и принципы

1. Равновесие и внутренняя непротиворечивость системы.

2. Развитие системы, относительность целостности.

3. Организация как открытая система.

4. Процессы жизнедеятельности организаций.

5. Иерархия целей организации.

6. Долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные цели.

7. Объективные условия функционирования организаций в XX веке.

8. Различные подходы, предлагаемые теориями формирования организаций.

9. Классическая теория организации (научное управление, административная теория, бюрократическая теория).

10. Теория административного поведения.

11. Теория Гласиера.

12. Теория организационного потенциала.

13. Теория институтов и институциональных изменений.

14. Современные направления теоретических разработок.

15. Реинжиниринг, или перестройка на современной основе организации производства и управления.

16. Концепция организационных рынков.

17. Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления).

18. Новая корпоративная модель. Отечественная теория организаций

19. Определение принципов организации.

20. Важность упорядочения и целесообразности функционирования систем.

21. Принцип разделения труда.

22. Процесс разделения труда.
23. Функционально-уровневый подход.
24. Функциональные области деятельности.
25. Функциональные единицы деятельности.
26. Виды разделения труда в организациях.
27. Горизонтальное разделение труда.
28. Вертикальное разделение труда.
29. Принцип иерархии. Понятие иерархия.
30. Естественная и организационная (искусственная) иерархии.
31. Формы организационной иерархии.
32. Принцип формализации.
33. Его проявление как процесса и как свойства.
34. Понятие стандартизации.
35. Основные направления организационной формализации.
36. Классификация принципов организации.

Раздел 3. Формирование организационной культуры

1. Понятие организационной культуры.
2. Содержание культуры организации.
3. Составляющие организационной культуры.
4. Культура и эффективность организации.
5. Сильная и слабая культура.
6. Сильная культура и ее сущность.
7. Факторы, влияющие на организационную культуру.
8. Изменение культуры организаций.
9. Факторы изменения культуры организаций.
10. Стратегия управления культурой в организации.
11. Организационные изменения как фактор устойчивости организации.
12. Модели организационных изменений.
13. Развитие и обучение организации.

14. Уровни организационной культуры.
15. Поверхностный уровень и его характеристика.
16. Подповерхностный уровень и его характеристика.
17. Глубинный уровень и его характеристика.
18. Особенности российской организационной культуры.
19. Корпоративная культура.

Раздел 4 Группы и групповые процессы

1. Методы научного исследования, применяемые в организационном поведении
2. Статистические методы обработки эмпирических данных в организационном поведении
3. Организационное поведение как область знания и методологическая база управленческой практики.
4. Личность в организационном поведении
5. Основные характеристики личности
6. Виды групп
7. Структура группы
8. Понятия «статус» и «роль» в группе
9. Лидерство в группе
10. Баланс ролей в группе

Раздел 5 Групповая динамика и управление организационными изменениями

1. Стадии развития группы как средство управления ею.
2. Различие рабочей группы и команды.
3. Принципы командообразования.
4. Факторы, влияющие на создание групп.
5. Ситуационные характеристики группы
6. Солидарное поведение

7. Групповая сплоченность
8. Сотрудничество и конкуренция в группах
9. Девиантное поведение в группе
10. Стресс и его профилактика
11. Социально-психологический климат рабочей группы.
12. Ценностно-ориентационное единство группы.
13. Социальные факторы эффективности группы
14. Явление каузальной атрибуции и когнитивного диссонанса.
15. Понятие социальной перцепции.
16. Барьеры межличностного общения в группе
17. Понятие социально-психологического конфликта.
18. Виды конфликтов
19. Причины конфликтов в рабочей группе
20. Конфликтные личности и их характеристики.
21. Теории конфликтов.
22. Роль руководителя в предотвращении и разрешении конфликтов в рабочей группе.
23. Управление отношениями в группе.

Критерии оценивания доклада

Студент может получить максимум -10 баллов и минимум – 0 баллов, если:

	критерии оценки докладов	<i>ба лл</i>
.	Доклад сопровождается разнообразным иллюстративным и демонстрационным материалом	<i>1</i>
	Иллюстративного и демонстрационного материала недостаточно.	<i>0,5</i>
	Демонстрационный материал отсутствует	<i>0</i>
	Иллюстративный и демонстрационный материал слабо связан с выступлением	<i>0</i>
.	Речь докладчика произносится четко	<i>0,2</i>
	Не всегда понятно, что говорит докладчик	<i>0</i>
	Материал излагается последовательно	<i>1</i>

.	Материал излагается сбивчиво, непоследовательно	0,5
	Докладчик хорошо ориентируется в материале	0,5
.	Докладчик плохо ориентируется в материале	0
	Докладчик способен ответить на заданные вопросы	1
.	Докладчик не способен ответить на все заданные вопросы	0
	В докладе нет фактических ошибок	1
.	В докладе есть фактические	0
	Доклад не превышает 7 минут	0,5
.	Доклад превышает 7 минут	0
	Представлен конкретный результат работы	1
	Результат работы описан, но не представлен	0,5
	Результат работы не описан и не представлен.	0
	Понятна тема и цель работы	0,2
.	Цель работы сформулирована не четко	0,1
	Не ясна цель работы	0
	Не ясна тема работы	0
0.	Используется фактическая информация.	1
	Информация – по большей части фактическая.	0,5
	Информация не носит фактического характера.	0
1.	Коротко и понятно описан ход работы	0,5
	Слишком подробно описан ход работы.	0,2
	Ничего не сказано о ходе работы или не ясно, как проводилась работа.	0
2.	Работа включает в себя выводы, полученные на основе проведенных исследований.	1
	Выводы есть, но они незначительные.	0,2
	Выводы отсутствуют	0
3.	Информация практически значима	0,5
	Информация по большей части носит теоретический, а не практический характер	0,2
	Информация представляет только теоретический интерес	0
4.	Выдержан единый стиль в оформлении иллюстративного материала.	0,2
	Не везде выдержан единый стиль.	0
5.	Тексты и заголовки плакатов легко читаются.	0,2
	Тексты и заголовки местами трудно читаются, цветовое оформление	0

	немного мешает тексту.	
6.	Иллюстративный материал выполнен аккуратно	0,2
	Иллюстративный материал выполнен не аккуратно	0

* доклады распределяются между студентами группы, не более одного доклада на студента.

б) Темы рефератов

1. Инструменты и методы теоретического исследования предмета дисциплины «теория организации и организационное поведение»
2. Исторический, содержательный, структурный, коммуникационный, прогнозный, комплексный методы теоретического исследования в теории организации.
3. Теория организации как область знания и методологическая база управленческой практики.
4. Современные направления теоретических разработок в теории организации
5. Особенности создания и функционирования хозяйственных организаций в нашей стране
6. ПЭСТ-анализ в организации
7. Эволюция взглядов на организацию – основные идеи и концепции
8. Научное управление в теории организации
9. Отечественные школы научной организации труда
10. Тектология А.Богданова как попытка кибернетического подхода к организации
11. Основные методологические принципы формирования организационных структур
12. Оценка эффективности организационных проектов и корректировка организационных структур.
13. Этапы и методы реорганизации
14. Процесс изменения организационного климата
15. Оценка эффективности организационных изменений

16. Управленческие решения и координация в организациях
17. Коммуникации в организации
18. Вертикальное и горизонтальное разделение труда в организации
19. Методы проектирования внутренней среды организации
20. Методы оценки и прогнозирования факторов внешней среды.
21. Характеристика жизненного цикла организации в исследованиях разных ученых.
22. Проблемы организационного поведения и менеджмента в теории организации.
23. Современные направления изменений в организационной культуре
24. Особенности российской организационной культуры.
25. Особенности организационной культуры в различных странах.
26. Современные направления теоретических разработок в организационном поведении
27. Эволюция взглядов на организацию – основные идеи и концепции
28. Научное управление в организационном поведении
29. Менеджерские теории поведения человека в организации: А. Файоль, Ф.Тейлор, М.Вебер
30. Гуманистический этап развития организационного поведения: Маслоу, Герцберг
31. Школа человеческих отношений: Э. Мэйо, Ф.Ротлисбергер, хоторнские эксперименты
32. Теория Х и У Д. Мак-Грегора
33. Теория человеческого капитала А.Смит, Дж. Минсер
34. Теории мотивации: С. Адамс, В.Врум
35. Виды лидеров, концепция стилей руководства
36. Пять типов межличностной власти.
37. Трансакционное, харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство
38. Подход к руководству с позиций личных качеств

39. Модели организационного поведения: авторитарная, опеки, поддержки и коллегиальная.
40. Мотивация. Мотив и стимул.
41. Девиантное поведение в группе
42. Конфликт: понятие, классификация
43. Основные причины конфликтов в организациях
44. Стратегии управления конфликтами в организации
45. Конфликтогены. Характеристика конфликтогенного поведения
46. Психологические причины конфликтов в организациях и методы их профилактики
47. Приемы конструктивного взаимодействия в конфликтах по Кратохвилу
48. Агрессия на рабочем месте, моббинг
49. Манипулирование личностью: определение манипуляции, виды манипулятивного поведения, способы противостояния.
50. Оценка эффективности организационных проектов и корректировка организационных структур.
51. Этапы и методы реорганизации
52. Процесс изменения организационного климата
53. Оценка эффективности организационных изменений
54. Управленческие решения и координация в организациях
55. Коммуникации в организации
56. Вертикальное и горизонтальное разделение труда в организации
57. Методы проектирования внутренней среды организации
58. Характеристика жизненного цикла организации в исследованиях разных ученых.
59. Проблемы организационного поведения в менеджменте.
60. Современные направления изменений в организационной культуре
61. Особенности российской организационной культуры.
62. Особенности организационной культуры в различных странах.

Критерии оценки реферата:

Студент может получить максимум - 5 баллов и минимум – 1 балл, если:

Проведен тщательный анализ проблем по теме реферата -1 балл

Произведен поиск и обзор современных научных публикаций и электронных источников информации по заданной теме -1 балл

Реферат оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями. (см. раздел 5.2) -1 балл

При обсуждении реферата воздерживается от личных нападок на своих оппонентов, спорит в дружественной манере -1 балл

г) Темы для коллоквиума

1. Организация как процесс.

1. Организация как явление.
2. Инструменты и методы теоретического исследования предмета дисциплины: исторический, содержательный, структурный, коммуникационный, прогнозный, комплексный.
3. Теория организации и организационное поведение как область знания и методологическая база управленческой практики.
4. Жизнеспособность организации.
5. Адаптация к изменениям среды.
6. Понятие и характеристика жизненного цикла организации.
7. Понятие статического и динамического состояния организации.
8. Сравнительный анализ японской и западноевропейской организационной культуры.
9. Факторы сравнения: мир и его восприятие, природа и судьба, поведение, социальные отношения.
10. Фундаментальные верования и ценности характерные для американского типа.
11. Типы культуры организации: рыночная, бюрократическая, клановая.

12. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
13. Области приложения организационного поведения, место организационного поведения в системе знаний
14. Междисциплинарный подход в организационном поведении.
15. Достижения психологии, социологии, антропологии, социальной психологии, информатики, юридических и экономических наук, теории обучения и теории управления для решения задач организационного поведения.
16. Связи и противоречия в изучении организационного поведения и других наук.
17. Организационное поведение и менеджмент.
18. Организационное поведение и теория организации.
19. Проблемы организационного поведения и менеджмента в теории организации.
20. Нереалистические конфликты
21. Стратегии разрешения конфликтов
22. Конструктивный спор – правила ведения
23. Взаимозависимость между рабочей группой и внешней средой.
24. Зависимость статического и динамического состояния группы от этапа жизненного цикла организации.

Критерии оценки:

Магистрант может получить максимум -3 баллов и минимум – 5 балл, если:

1. Способствует тщательному анализу разнообразных проблем, признавая, что уважение к каждому человеку и терпимость – это основные ценности, которые должны быть дороги всем людям – 2 балл.
2. Способствует и воодушевляет на поиск истины, нежели чем простому упражнению в риторике – 2 балл.

3. Распространяет идеал терпимости к точкам зрения других людей, способствуя поиску общих ценностей, принимая различия, которые существуют между людьми - 2 балл.

4. Соревнование и желание победить не преобладает над готовностью к пониманию и исследованию обсуждаемых проблем – 2 балл.

5. При обсуждении сторон воздерживается от личных нападок на своих оппонентов, спорит в дружественной манере – 2 балл

Примерный вариант теста

1. Организационное поведение – это научная дисциплина, изучающая:

- а. Мотивы человека;
- б. Поведение людей в группе;
- в. Реакции на инновации;
- г. Все ответы верны.

2. Особенности науки об организационном поведении заключаются в том, что она является:

- а. Специальной;
- б. Технической;
- в. Мультидисциплинарной
- г. Личностной.

3. Организационное поведение изучает

- а. Психологические особенности индивида;
- б. Закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- в. Все ответы верны.

4. Курс «Организационное поведение» связан с такими дисциплинами, как

- а. Математика, статистика, эконометрика;
- б. Основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
- в. Педагогика, философия, эстетика;
- г. Все ответы верны.

5. В структуре личности преобладают характеристики:

- а. Окружающей среды;
- б. Социальные;
- в. Биологические;
- г. Все ответы верны

6. Ценности в структуре личности определяются:

- а. Жизненным путем человека;
- б. Особенности характера
- в. Возрастом
- г. Все ответы верны

7. Ценности в структуре личности определяются:

- а. Жизненным путем человека;
- б. Особенности характера
- в. Возрастом
- г. Все ответы верны

8. Эффект от подкрепления заключается в следующем:

- а. Внутренних вознаграждениях;
- б. Внешних вознаграждениях;
- в. Законе падения дохода;
- г. Социальном научении.

9. Какое утверждение относительно удовлетворенности работой

правильное:

- а. Повышает эффективность деятельности;
- б. Влияет на текучесть кадров;
- в. Трудно измерить;
- г. Влияет на количество прогулов.

10. Какой информационный канал больше подходит для передачи сложного и неоднозначного сообщения:

- а. Личный контакт;
- б. Письменное распоряжение;
- в. Рассылка по электронной почте;
- г. Сообщение по телефону;

11. Эксперименты, положившие начало изучению организационного поведения были проведены:

- а. В Вене;
- б. В Лейпциге;
- в. В Хоторне;
- г. В Москве.

12. Какая из моделей организационного поведения поощряет инициативы, привлекает к участию в управлении:

- а. Поддерживающая;
- б. Коллективная;
- в. Административная.
- г. Индивидуальная

Критерии выставления оценки:

- оценка «зачтено»: 55% правильных ответов на тестовые задания;

- оценка «не зачтено»: менее 55% правильных ответов на тестовые задания.

Тест проводится с ограничением времени на весь тест, время тестирования 45 мин. Таймер студенту выставлять.

Разрешается вернуться к предыдущему вопросу для исправления.

Студенту разрешается проводить тест одновременно 2 раза (фиксируется последний результат).

В последующие дни тестирование можно проводить по той же схеме, пока студент не получит положительную оценку.

1. Законы организации второго уровня.
2. Специфические законы организации.
3. Сущность и содержание принципов организации.
4. Организационные структуры управления.
5. Принципы статической и динамической организации.
6. Жизненный цикл организации по теории И. Адизеса.
7. Теоретические основы организационного проектирования.
8. Делегирование

Раздел 3 Формирование организационной культуры

1. Понятие, структура и сущность организационной культуры
2. Этно-психологические особенности организационных культур
(исследования Г.Хофстеде)
3. Организационная культура и стратегия организации
4. Коммуникативная культура
5. Ценности организации как инструмент управления компании
6. Типология организационных культур
7. Уровни организационной культуры

Раздел 4 Группы и групповые процессы

1. Личность в организационном поведении

2. Большая пятерка личности
3. Виды темперамента
4. Социальные роли в группе
5. Сущность понятий отношения, ценности и убеждения; их взаимосвязь.
6. Основные тенденции и ошибки при вынесении суждений.
7. Теория атрибуции.
8. Типологические профили в деятельности организации
9. Определение социального научения
10. Научение при классическом мотивировании
11. Модели трудового поведения
12. Понятия «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждения»
13. Соотношение понятий «мотив» и «стимул»
14. Группа – определение, основные характеристики
15. Классификация групп
16. Причины объединения людей в группы и взаимодействие индивидуума и группы.
17. Факторы, влияющие на эффективность деятельности группы.
18. Структура группы
19. Групповые роли
20. Факторы влияющие на статус члена группы

Раздел 5 Групповая динамика и управление организационными изменениями

1. Групповая динамика – определение, основные характеристики
2. Стадии развития группы
3. Формирование групповых норм
4. Власть и лидерство в группе
5. Природа подчинения и разновидности подчинения
6. Нормы в рабочих группах

7. Разновидности неформального лидерства
8. Понятие конфликта, природа конфликта, его фазы, основные виды конфликтов
9. Конфликт как процесс.
10. Причины возникновения конфликтов в организациях.
11. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта
12. Пять основных стратегий разрешения конфликта.
13. Девиантное поведение в группе (манипуляции, моббинг), противодействие им.
14. Стресс на рабочем месте
15. Профессиональное выгорание и борьба с ним

5.3. Промежуточный контроль: зачет

Перечень вопросов к зачету

1. Теория организации и организационное поведение как научная дисциплина
2. Понятие «организация», научные подходы, применяемые в исследовании организаций.
3. Эволюция взглядов на организацию – основные идеи и концепции
4. Научное управление в теории организации
5. Административная теория организации
6. Бюрократическая теория организации
7. Современные направления теоретических разработок в теории организации
8. Принципы статической и динамической организации
9. Принципы формирования процесса организации
10. Принципы рационализации деятельности организации
11. Формы и виды организаций
12. Классификации организаций по различным признакам
13. Организационно-правовые формы организаций
14. Типы организационных структур управления

15. Бюрократические структуры управления
16. Органические структуры управления
17. Жизненный цикл организации
18. Основные подходы к пониманию организационного развития
19. «Организационная терапия» (по И. Адизесу)
20. Миссия организации, ее цели.
21. Соотношение понятий «организация» и «система»
22. Классификация организаций по К.Боулдингу
23. Внешняя и внутренняя среда организации
24. Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций
25. Сущность и содержание принципов организации
26. Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций
27. Законы организации 1 уровня
28. Законы организации 2 уровня
29. Специфические законы организации
30. Принципы организации
31. Оценка эффективности организационных проектов
32. Корректировка организационных структур.
33. Этапы и методы реорганизаций
34. Сущность процесса реструктуризации
35. Методы повышения эффективности организационных изменений
36. Коммуникации в организации
37. Информационное обеспечение в организации
38. Понятие, структура и сущность организационной культуры
39. Этно-психологические особенности организационных культур
(исследования Г.Хофстеде)
40. Организационная культура и стратегия организации
41. Коммуникативная культура
42. Ценности организации как инструмент управления компании
43. Типология организационных культур

44. Уровни организационной культуры
45. Сущность организационного поведения
46. Личность в организационном поведении
47. «Большая пятерка» личности, дополнительные качества «большой пятерки», темперамент
48. Социальные роли в группе
49. Сущность понятий отношения, ценности и убеждения; их взаимосвязь.
50. Основные тенденции и ошибки при вынесении суждений.
51. Теория атрибуции.
52. Модели трудового поведения
53. Понятия «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждения»
54. Соотношение понятий «мотив» и «стимул»
55. Группа – определение, основные характеристики
56. Классификация групп
57. Факторы, влияющие на эффективность деятельности группы.
58. Структура группы
59. Групповые роли, проблемы при распределении ролей в группе
60. Факторы влияющие на статус члена группы
61. Групповая динамика – определение, основные характеристики
62. Стадии развития группы
63. Формирование групповых норм
64. Власть и лидерство в группе
65. Природа подчинения и разновидности подчинения
66. Нормы в рабочих группах
67. Разновидности неформального лидерства
68. Понятие конфликта, природа конфликта, его фазы, основные виды конфликтов
69. Конфликт как процесс.
70. Причины возникновения конфликтов в организациях.
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта

72. Пять основных стратегий разрешения конфликта.
73. Девиантное поведение в группе (манипуляции, моббинг), противодействие им.
74. Стресс на рабочем месте
75. Профессиональное выгорание и борьба с ним

Зачет проводится в устной форме

Критерии оценки ответов на зачете

«Зачтено»

- демонстрируют знание узловых проблем программы;
- раскрывают основное содержание материала;
- владеют основной литературой и освоили наиболее сложную

дополнительную литературу;

- владеют категориальным аппаратом;
- ответ самостоятельный, но допущены неточности в логике изложения

материала и выводах;

• демонстрируют умение подтверждать теоретические положения практическими примерами;

- допускают неточности при ответе на дополнительные вопросы;
- допускают незначительные погрешности при решении практических

заданий.

- в основном знают программный материал в объёме основной литературы;

«Не зачтено»

• обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;

- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы ;
- ответ на вопрос отсутствует;

- допускают грубые ошибки в определении экономических категорий;
- не имеют практических навыков в использовании материала.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. А.П. Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2, 700 экз. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429092>

2. Лапыгин Ю.Н Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615081>

б) дополнительная литература:

1. Жигун Л.А. Теория организации: Словарь / Л.А. Жигун. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 116 с.: 60x88 1/16. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М"). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=263260>

2. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов. - 2-е изд. - М.: ИД РИОР, 2009. - 143 с.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=179709>

3. Зайцев Л.Г. Организационное поведение : Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2008. - 460 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=142939>

4. Минеева О.К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минеева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462069>

5 Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 648 с.: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=214946>

Интернет-ресурсы:

www.biznes-karta.ru/—Агентство деловой информации «Бизнес-карта».

www.stplan.ru/—Сайт «Экономика и управление»

www.economics.wideworld.ru/—Сайт «Экономика»

www.econos.narod.ru/—Сайт «Экономика и наука»

в) программное обеспечение

windows 7 48130165 21.02.2011, office 2010 49671955 01.02.2012

г) профессиональные базы данных

база данных Web of Science

база данных Scopus

электронно-библиотечная система eLibrary

д) информационные справочные системы:

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс

<http://www.garant.ru/> - Гарант

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

7.1 Методические указания для магистров по лекциям

Напишите конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.

Проверьте термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Обозначьте вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометьте и попытайтесь найти ответ в рекомендуемой литературе.

Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Ниже можно видеть методические указания, написанные по разделам дисциплины.

Раздел 1. Теория организации и организационное поведение в системе наук

Цель: получить представление о предмете и его особенностях

План занятий:

Понятие и сущность теории организации и организационного поведения .

Связь дисциплины с другими науками

Эволюция взглядов на данную дисциплину

Контрольные вопросы:

- Предмет, объект, задачи и функции теории организации и организационного поведения.
- Инструменты и методы теоретического исследования предмета дисциплины: исторический, содержательный, структурный, коммуникационный, прогнозный, комплексный.
- Теория организации и организационное поведение как область знания и методологическая база управленческой практики.

Раздел 2. Организация как система, ее законы и принципы

Цель: дать студентам представление об организации как системе, ее законах и принципах

План занятий

Организация как система

Законы организации

Принципы организации

Жизненный цикл организации

Организационное проектирование

Контрольные вопросы:

- Соотношение понятий «организация» и «система».
- Внешняя и внутренняя среда организации.
- Типология организаций.
- Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций.
- Стратегии управления человеческими ресурсами организаций.
- Законы организации первого уровня
- Законы организации второго уровня.
- Специфические законы организации.
- Сущность и содержание принципов организации.
- Организационные структуры управления.
- Принципы статической и динамической организации.
- Жизненный цикл организации по теории И. Адизеса.
- Теоретические основы организационного проектирования.

Раздел 3. Формирование организационной культуры

Цель: дать студентам представление об организационной культуре

План занятия

Понятие организационной культуры

Виды организационных культур

Уровни организационной культуры

Особенности современной российской организационной культуры

Контрольные вопросы

- Понятие, структура и сущность организационной культуры
- Этно-психологические особенности организационных культур (исследования Г.Хофстеде)
- Организационная культура и стратегия организации
- Коммуникативная культура
- Ценности организации как инструмент управления компании

- Типология организационных культур
- Уровни организационной культуры

Раздел 4. Группы и групповые процессы

Цель: дать студентам представление о группах и групповых процессах

План занятия

Личность и факторы ее поведения в организации.

Модели трудового поведения и методы управления людьми в организации.

Власть и лидерство.

Формирование групп в организациях

Сотрудничество и конкуренция в группах: факторы их развития и эффекты.

Коммуникативное поведение в организации.

Мотивация.

Контрольные вопросы

- «Большая пятерка» личности,
- Методы исследования личности.
- Типы личности.
- Поощрение и наказание.
- Мотивация, ее виды.
- Теории мотивации.
- Роли в группах, проблемы определения ролей.
- Влияние и подчинение в группе
- Патологии лидерства.
- Факторы, влияющие на создание групп.
- Сплоченность группы: факторы и последствия.
- Солидарное поведение: влияющие факторы и стимулирование солидарного поведения.
- Модели трудового поведения и методы управления людьми в организации.

Раздел 5. Групповая динамика и управление организационными изменениями

Цель: дать студентам представление о групповой динамике и управлении межличностными и межгрупповыми отношениями

общие правила управления групповым поведением

особенности формирования конфликтных ситуаций в группах

характеристика конфликтов в организации

противодействие девиантному поведению

управление организационными изменениями

владеть

Контрольные вопросы

- Групповая динамика – определение, основные характеристики
- Стадии развития группы
- Формирование групповых норм
- Власть и лидерство в группе
- Природа подчинения и разновидности подчинения
- Нормы в рабочих группах
- Разновидности неформального лидерства
- Понятие конфликта, природа конфликта, его фазы, основные виды конфликтов
- Конфликт как процесс.
- Причины возникновения конфликтов в организациях.
- Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта
- Пять основных стратегий разрешения конфликта.
- Девиантное поведение в группе (манипуляции, моббинг), противодействие им.
- Стресс на рабочем месте
- Профессиональное выгорание и борьба с ним

- Основы организационного развития.
- Планирование и осуществление изменений.
- Сопротивление изменениям и его преодоление.
- Общие правила управления групповым поведением.

Вопросы итогового контроля по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

1. Теория организации и организационное поведение как научная дисциплина
2. Понятие «организация», научные подходы, применяемые в исследовании организаций.
3. Эволюция взглядов на организацию – основные идеи и концепции
4. Научное управление в теории организации
5. Административная теория организации
6. Бюрократическая теория организации
7. Современные направления теоретических разработок в теории организации
8. Принципы статической и динамической организации
9. Принципы формирования процесса организации
10. Принципы рационализации деятельности организации
11. Формы и виды организаций
12. Классификации организаций по различным признакам
13. Организационно-правовые формы организаций
14. Типы организационных структур управления
15. Бюрократические структуры управления
16. Органические структуры управления
17. Жизненный цикл организации
18. Основные подходы к пониманию организационного развития
19. «Организационная терапия» (по И. Адизесу)
20. Миссия организации, ее цели.
21. Соотношение понятий «организация» и «система»

- 22.Классификация организаций по К.Боулдингу
- 23.Внешняя и внутренняя среда организации
- 24.Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций
- 25.Сущность и содержание принципов организации
- 26.Сущность и характеристика социальных и хозяйственных организаций
- 27.Законы организации 1 уровня
- 28.Законы организации 2 уровня
- 29.Специфические законы организации
- 30.Принципы организации
- 31.Оценка эффективности организационных проектов
- 32.Корректировка организационных структур.
- 33.Этапы и методы реорганизаций
- 34.Сущность процесса реструктуризации
- 35.Методы повышения эффективности организационных изменений
- 36.Коммуникации в организации
- 37.Информационное обеспечение в организации
- 38.Понятие, структура и сущность организационной культуры
- 39.Этно-психологические особенности организационных культур
(исследования Г.Хофстеде)
- 40.Организационная культура и стратегия организации
- 41.Коммуникативная культура
- 42.Ценности организации как инструмент управления компании
- 43.Типология организационных культур
- 44.Уровни организационной культуры
- 45.Сущность организационного поведения
- 46.Личность в организационном поведении
- 47.«Большая пятерка» личности, дополнительные качества «большой пятерки»,
темперамент
- 48.Социальные роли в группе
- 49.Сущность понятий отношения, ценности и убеждения; их взаимосвязь.

50. Основные тенденции и ошибки при вынесении суждений.
51. Теория атрибуции.
52. Модели трудового поведения
53. Понятия «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждения»
54. Соотношение понятий «мотив» и «стимул»
55. Группа – определение, основные характеристики
56. Классификация групп
57. Факторы, влияющие на эффективность деятельности группы.
58. Структура группы
59. Групповые роли, проблемы при распределении ролей в группе
60. Факторы влияющие на статус члена группы
61. Групповая динамика – определение, основные характеристики
62. Стадии развития группы
63. Формирование групповых норм
64. Власть и лидерство в группе
65. Природа подчинения и разновидности подчинения
66. Нормы в рабочих группах
67. Разновидности неформального лидерства
68. Понятие конфликта, природа конфликта, его фазы, основные виды конфликтов
69. Конфликт как процесс.
70. Причины возникновения конфликтов в организациях.
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта
72. Пять основных стратегий разрешения конфликта.
73. Девиантное поведение в группе (манипуляции, моббинг), противодействие им.
74. Стресс на рабочем месте
75. Профессиональное выгорание и борьба с ним

7.2. Методические рекомендации к проведению семинарских занятий,

коллоквиумов

При подготовке к семинарскому занятию студенты должны провести обзор соответствующих выбранной теме литературных источников согласно прилагаемому списку. Исследование литературных источников дает возможность выбрать те из них, в которых форма изложения наиболее понятна, интересна и содержательна для студента. Анализ литературы позволит сформировать собственный взгляд и изложить его.

При подготовке к семинарскому занятию приветствуется использование дополнительной литературы и информации из глобальной сети Интернет.

Работа студента к подготовке к семинарскому занятию, коллоквиуму включает:

1. Тщательный анализ разнообразных проблем.
2. Конспектирование специальной/учебной литературы по заданию преподавателя.
3. Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации по заданной теме.
4. Проведение самостоятельного исследования по заданию преподавателя.
5. Способность к поиску истины.
6. Толерантность по отношению к мнению других участников группы, поиск общих ценностей.

Критерии оценки коллоквиума (устного опроса):

Студент может получить максимум -2 баллов и минимум – 1 балл, если:

1. Способствует тщательному анализу разнообразных проблем, признавая, что уважение к каждому человеку и терпимость – это основные ценности, которые должны быть дороги всем людям – 0.5 балла.
2. Способствует и воодушевляет на поиск истины, нежели чем простому упражнению в риторике – 0.5 балла.
3. Распространяет идеал терпимости к точкам зрения других людей, способствуя поиску общих ценностей, принимая различия, которые существуют между людьми – 0.5 балла.

4. Соревнование и желание победить не преобладает над готовностью к пониманию и исследованию обсуждаемых проблем – 0.5 балла.

5. При обсуждении сторон воздерживается от личных нападок на своих оппонентов, спорит в дружественной манере.

7.3. Методические указания к выполнению и оформлению заданий

При подготовке к выполнению заданий студенты должны провести обзор соответствующих выбранной теме дополнительных литературных источников и информации из глобальной сети Интернет.

Методические указания к выполнению x заданий: группа делится на подгруппы по 3-4 человека. Каждая подгруппа должна выбрать предприятие и подготовить исходные материалы по нему: организационно-экономическая характеристика предприятия, анализ результатов производственно-хозяйственной деятельности и оценка сложившейся на предприятии системы управления. Собранные материалы систематизируются и оформляются в раздел «Общая характеристика предприятия», включающий следующие пункты:

– Наименование и месторасположение предприятия, его организационно-правовая форма и состав учредителей.

– Информация и обобщающие материалы по организации хозяйственной деятельности предприятия.

– Анализ факторов внешней макро- и микросреды.

– Конкурентоспособность и имидж предприятия на рынке.

– Организация маркетинговой и рекламной деятельности.

– Экономическая характеристика предприятия.

– Система управления стратегическим, тактическим и оперативным планированием деятельности предприятия.

– Организационная структура предприятия.

– Общая характеристика системы управления.

– Организация процесса подготовки, принятия и исполнения управленческих решений.

– Организация основных операционных систем управления.

Контрольные задания по темам представлены в методических указаниях к семинарским занятиям по дисциплине «Стратегический менеджмент». В представленных материалах даны методические рекомендации к выполнению работы.

По окончании практического занятия студент сдает отчет о выполненной работе в соответствии с выданным заданием. Отчет практического занятия должен включать следующие разделы: тему занятия; контрольное задание; решение контрольного задания.

Завершающим этапом практических занятий становится оформление результатов, полученных за весь семестр, в виде итогового отчета.

Итоговый отчет оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ к текстовым документам и подшивается в папку (скоросшиватель). Отчет должен иметь титульный лист, содержание с указанием наименования разделов и тем контрольных заданий, основная часть: исходная информация выбранной организации и решение контрольных заданий с указанием темы, заключение – основные выводы по проделанной работе, общие выводы и предложения, приложения.

Текст отчета представляется на одной стороне белой писчей бумаги формата А4 (210x297). Он должен выполняться печатным способом с использованием компьютера и принтера через полтора интервала, шрифт Times New Roman, кегль 14.

Поля используются по всем четырем сторонам печатного листа: левое поле, верхнее и нижнее по 20 мм, правое – 10 мм. Каждый абзац должен начинаться с красной строки. Абзацный отступ – 1,25 см от левого поля листа и должен быть неизменным во всем тексте отчета.

Во всей работе, включая сноски, текст выравнивается по ширине рабочего поля листа и переносится по правилам орфографии русского языка.

Нумерация страниц начинается с титульного листа, на котором цифра «1» не проставляется. Весь последующий текст отчета, включая приложения, нумеруется

по порядку до последней страницы. Ее порядковый номер печатается по центру внизу страницы.

Работа выполняется в единой стилевой манере, строго научным языком, в ней не должны допускаться грамматические, пунктуационные, стилистические ошибки и опечатки.

Оформленный в соответствии с требованиями отчет распечатывается и скрепляется.

После этого отчет по выполненной работе сдается преподавателю для проверки и допуска к защите.

При определении оценки отчета учитываются ответы на поставленные вопросы.

Критерии оценки контрольных заданий (работа в малых группах)

Студент может получить максимум -4 баллов и минимум – 2 балл, если:

1. Способствует тщательному анализу разнообразных проблем – 1 балл.
2. Способствует и воодушевляет на поиск истины – 1 балл.
3. Распространяет идеал терпимости к точкам зрения других людей, способствуя поиску общих ценностей, принимая различия - 1 балл.
4. Соревнование и желание победить не преобладает над готовностью к пониманию и исследованию обсуждаемых проблем – 0.5 балла.
5. При обсуждении сторон воздерживается от личных нападок на своих оппонентов спорит в дружественной манере – 0.5 балла.

7.4. Методические указания к подготовке докладов и презентации

Выбор темы доклада определяется студентами самостоятельно в соответствии с «Перечнем тем докладов» и утверждается преподавателем учебной дисциплины.

Структура доклада:

1. Введение;
2. Основная часть
3. Заключение;

Во введении автор должен показать актуальность избранной проблемы, степень ее разработанности и сформулировать те задачи, которые будут решаться в работе.

В основной части излагается содержание доклада. Эту часть рекомендуется разделить на 2 - 4 вопроса, раскрывающих сущность проблемы. Увеличивать число вопросов не следует, так как это приведет к их поверхностной разработке или значительному превышению объема реферата. Изложение каждого вопроса надо четко ограничивать с тем, чтобы можно было ясно видеть, где начинается и где кончается их освещение.

Третья часть работы – заключение, содержит краткие выводы. В заключении студент также может изложить собственные впечатления и мнения, указать те проблемные вопросы, которые остались невыясненными и заслуживают дополнительного исследования.

Этапы работы над докладом

Подготовку доклада целесообразно разделить на 6 следующих этапов:

- 1* выбор темы;
- 2* подбор и изучение литературы;
- 3* составление плана работы;
- 4* собрание и обработка фактического и практических материалов;
- 5* оформление раздаточного материала или презентации;
- 6* выступление с докладом.

Тему доклада следует выбирать из тех разделов учебной дисциплины, которые являются наиболее сложными для понимания или вызывают у студента научный интерес. Написание работы по таким темам поможет студентам более глубоко разобраться в сложных и трудных проблемах изучаемой дисциплины, ликвидировать пробелы, углубить знания по интересующей его научной проблеме и написать реферат творчески, высказав свое мнение по существу.

После выбора темы необходимо составить список необходимой литературы, подобрать ее и изучить. Начинать эту работу следует с исследования перечня рекомендованной литературы. При составлении библиографического указателя

рекомендуется пользоваться источниками библиотеки учебного заведения: библиографическими каталогами, тематическими библиографиями, перечнями статей за год, опубликованных в последнем номере того или иного журнала. При этом главная задача студента - из огромной массы российской и зарубежной экономической литературы отобрать только те книги, журналы и статьи, в которых освещаются вопросы, относящиеся к выбранной теме реферата.

Изучение периодической литературы следует начинать с работ, опубликованных в последние годы и наиболее полно раскрывающих вопросы доклада, а затем уже переходить и к более ранним изданиям. Такая последовательность изучения литературы обусловлена не только глубоким реформированием всех сторон нашей жизни в последнее десятилетие, но и тем, что экономическая наука - наука творческая, она, как и любая другая наука не может стоять на месте, постоянно развивается и обогащается новыми теоретическими положениями, выводами, концепциями.

При изучении литературы можно рекомендовать делать выписки из книг и статей основных положений, теоретических выводов, определений, доказательств, статистических данных и т. п.

После подбора и изучения литературы студент должен составить тщательно продуманный план доклада, который призван способствовать более полному раскрытию основных ее вопросов. План работы тесно связан с её структурой. Но раз дана структура работы, состоящая из введения, основного раздела и заключения, то задача студента состоит в том, чтобы определить 3 - 4 вопроса основной ее части, соблюдая их взаимосвязь и последовательность изложения.

Для подготовки доклада нужны не только литературные источники, но и статистические, нормативные материалы, на основе которых можно сделать обоснованные выводы о происходящих процессах и явлениях.

Выступление с докладом

Время 7-минутного доклада можно распределить следующим образом:

Вступление – не более 1 минуты. Излагаются актуальность выбранной темы.

Основная часть: анализ источников литературы, анализ статистической

информации и примеров - 5-6 минут.

Заключение – не более 1-минуты.

Общая методика формирования пакета демонстрационных слайдов по материалам доклада

1. Разбейте доклад на ряд логически завершенных, цельных блоков. Воссоздайте логическую структуру доклада. Каждому логическому блоку должно соответствовать не менее одного слайда.

2. Сформулируйте краткой и ясной фразой главный смысл каждого логического блока. Впоследствии эта фраза будет выступать заголовком в соответствующем ему слайде.

3. В тексте доклада для каждого такого логического блока выделите ключевые тезисы, положения или данные. Оптимальным объемом считается 2-5 подобных фраз (соответственно, 10-15 слов).

4. Выпишите из текста доклада, или, в крайнем случае, сформулируйте сами основные выводы доклада.

5. Определите какое количество демонстрационных слайдов необходимо, какие материалы они должны содержать. Стандартный набор слайдов включает:

- титульную страницу;
- не менее одного информационного слайда на каждый логический блок доклада;
- слайд (возможно несколько) с итогами и выводами доклада. В некоторых случаях потребуются также слайды с промежуточными выводами;
- заключительный слайд.

6. Подготовьте исходные данные для составления графического иллюстративного материала. В большинстве случаев достаточно бывает ограничиться круговыми и столбиковыми диаграммами, графиками. В исключительных случаях оправдано появление на слайдах простых рисунков и фотоматериалов.

7. Определите целесообразность применения и состав мультимедиа-эффектов. В частности, использования анимации для привлечения внимания аудитории к

принципиально важным элементам демонстрируемого слайда.

Нормативные требования к оформлению.

Элементы композиции, подлежащие стандартизации:

Текст

Является основным элементом оформления, который в сочетании с графической информацией образует цельные, законченные как в смысле оформления, так и в содержательном смысле демонстрационные слайды. Недостаток пояснительной информации на слайдах в равной мере портит впечатление от доклада, как и ее избыток и неорганизованность.

Основные типы текстовой информации на слайдах – это: заголовки, обычный текст, списки, таблицы, надписи на диаграммах и графиках.

Шрифт

Несмотря на большой выбор шрифтов, имеющихся в Windows 95, использовать рекомендуется только шрифты: Arial, Times New Roman, Courier New (жирный).

Основной шрифт для заголовков - Arial.

Размер шрифтов:

- заголовки - 24 и более пунктов;
- текст, таблицы, надписи на диаграммах и графиках – 20;
- комментарии – 14.

Количество текстовой информации на слайде

Два предыдущих пункта тесно связаны с общим количеством текстовой информации на слайде. Как правило, применение чрезмерно компактного шрифта, уменьшение размера шрифта является прямым следствием попытки уместить здесь как можно больше материала. Однако в большинстве случаев подобное решение является скорее следствием неорганизованности доклада, неумения четко сформулировать и ясно изложить существо вопроса. (Примеры "перегруженного" и «правильного» слайдов.)

Способы выделения текста: изменение цвета текста, изменение фона под текстом; помещение текста в рамку; подчеркивание; выделять части текста курсивом

не рекомендуется

Список

Список является еще одной важной разновидностью текстовой информации на слайде, поскольку позволяет представлять в наглядном, привычном для слушателей виде тезисы, выводы и другую информацию подобного типа.

Согласно правилам пунктуации, после каждого элемента списка необходимо ставить точку с запятой, а после последнего – точку.

Вложенность списков следует ограничивать тремя уровнями. Если предмет обсуждения имеет более сложную структуру, то необходимо либо отказаться от его отображения на слайде, либо сделать необходимое количество дополнительных слайдов, сменяющих друг друга на экране по мере того, как докладчик переходит от обсуждения одного пункта к следующему.

Таблица

- суммарная ширина столбцов в таблице не должна превышать 40 символов;
- количество строк (вместе с заголовком) - не более 8-10.

Более сложные схемы таблиц уже теряют свою информативную ценность, поскольку аудитории их уже становится трудно читать.

Рисунок

Как правило, основным источником рисунков, используемых при оформлении демонстрационных слайдов является набор стандартных изображений, разработанных профессионалами и поставляемых вместе с офисным пакетом (ClipArt). Наиболее полные профессиональные пакеты ClipArt с дополнительной разбивкой по самым разнообразным тематикам поставляются с профессиональными графическими пакетами компаний Corel и Adobe.

Не рекомендуется браться за самостоятельную подготовку рисунков и фотоматериалов, если вы не обладаете достаточным опытом.

Доминирующий цвет рисунка должен соответствовать его назначению.

Так, если фотоснимок является скорее элементом дизайна и не несет большой смысловой нагрузки, то необходимо, чтобы его цветовая гамма была ближе к цвету фона.

Но если рисунок или фотоснимок сам является предметом обсуждения, то его цветовая гамма должна отличаться от фона, рисунок должен выделяться и быть четко с любого места в аудитории.

Размер рисунка

Если рисунок и фотоснимок является предметом обсуждения, то его необходимо делать не только контрастным, но и достаточно крупным. Так если на слайде представлен только один рисунок, то он должен занимать примерно 70% от информационного поля слайда (информационное поле - вся площадь слайда за вычетом заголовка и порядкового номера с нижнем углом). Если у вас слайд разбит на несколько частей, например четыре, то площадь, занимаемая рисунком может уменьшаться до 20-15%. Но и в этом случае следует стремиться делать рисунки как можно крупнее.

Каждый обсуждаемый в ходе доклада рисунок должен в обязательном порядке иметь на слайде подпись.

Размер файла с рисунком. Хотя в Power Point и имеются удобные средства масштабирования, позволяющие "подгонять" размеры рисунка под определенные требования композиции слайда, желательно все же ограничивать размер исходных фотоматериалов. Например, файл с рисунком в формате JPEG, который впоследствии будет масштабирован на весь слайд, не должен иметь размер более 200к. Если использовать файлы большего объема, хотя это и не приведет к заметному улучшению качества демонстрационного материала, но может увеличить размер файла с готовыми презентациями (файл *.ppt) и значительно замедлить загрузки и ход демонстрации.

Диаграммы

Наиболее часто в докладах на экономические темы используются:

- гистограмма (иногда называется столбиковая диаграммой);
- линейная диаграмма;
- график;
- круговая диаграмма.

Реже применяются точечные диаграммы.

Отдельно следует указать создаваемые из автофигур Power Point организационные блок-схемы, которые обычно используются для демонстрации алгоритмов действий, зависимостей, организации иерархических структур.

Если диаграмма не является единственным изображением в информационном поле слайда, то она должна в обязательном порядке иметь заголовок или подпись.

Кроме того, представленные на слайде графики в обязательном порядке должны быть указаны оси и единицы измерения.

На столбиковых диаграммах и графиках одновременно может осуществляться сравнение нескольких величин, например, в одну столбиковую диаграмму могут быть сведены поквартальные финансовые поступления из нескольких источников. Максимальное количество таких параметров не должно превышать шести.

Размер графика должен быть максимальным, насколько это позволяет композиция слайда, с тем, чтобы его было хорошо видно с любого места в аудитории даже при плохом зрении.

Так, если слайд состоит из заголовка и одной диаграммы, то последняя должна занимать не менее 70% информационного поля.

Примеры диаграмм и правила их построения представлены в отдельном разделе методики

Схемы

Хотя блок-схема формируется с помощью стандартных средств рисования Power Point и состоит, как правило, из различных «автофигур» (блоков, фигур, стрелок, сносок и т.д.), тем не менее следует ограничивать сложность подобных построений. В частности, количество горизонтальных уровней в блок-схеме не должно превышать восьми, а количество «боковых ответвлений» - трех.

Фон

Стандартным фоном для слайдов, демонстрируемых перед квалифицированными и заинтересованными слушателями, является сплошной, однотонный, светлый цвет, не отвлекающий внимание аудитории от основной информации, представленной на слайде. Градиентную заливку и рисунки использовать в качестве фона не рекомендуется.

Композиция слайда

Самая распространенная ошибка - перегруженность слайдов информацией и оформлением в ущерб наглядности и согласованности с текстом доклада. Например, если на слайде приведен некий набор тезисов или положений, то площадь, занимаемая текстом, не должна превышать 60-70% от площади слайда.

Если не брать в расчет стандартные элементы оформления (заголовок, номер слайда и т.д.), то общее количество элементов оформления на слайде не должно превышать 4.

Например, даже на самом сложном слайде, не должно размещаться более чем один блок текста из нескольких цитат, один рисунок и две диаграммы. (Или один блок текста и три диаграммы, и т.д.) Обычный слайд содержит, как правило, лишь один-два подобных элемента.

Помимо чисто информационных элементов слайд может включать также некий набор элементов, несущих чисто оформительскую нагрузку: знак организации, вертикальные и горизонтальные разделительные полосы, специальные элементы оформления списка. При этом следует соблюдать «преемственность» набора таких элементов оформления от одного слайда к следующему.

Например, если в первых слайдах горизонтальная разделительная полоса имела черный цвет, но на очередном слайде она не должна вдруг стать цветной, или превратиться в волнистую линию. На одном слайде рекомендуется использовать не более 3 таких элементов оформления, а по всему набору слайдов - 5.

Желательно не применять анимацию для смены слайдов, что иногда делают начинающие докладчики. Этим мощным инструментом лучше пользоваться по ходу доклада для постепенного заполнения очередного слайда соответствующей информацией. Хотя Power Point содержит большое количество сценариев для анимации процесса появления и размещения на слайде очередного элемента или фрагмента диаграммы следует ограничиться 2-3 простыми сценариями.

7.5 Методические указания по проведению практических занятий:

На практических занятиях реализуется: защита рефератов, заслушивание и

обсуждение докладов студентов, деловая игра, решение тестов. Для подготовки к практическим занятиям необходима работа с литературными источниками, приведенными в разделе 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины, работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам.

7.6 Методические указания по написанию реферата

Требования к содержанию и оформлению рефератов

- Основные разделы, входящие в состав реферата:

a. титульный лист, содержащий название вуза, название кафедры, название дисциплины, тему реферата, Ф.И.О. автора, Ф.И.О. руководителя;

b. введение;

c. основная часть;

d. заключение

e. список литературы.

-Требования к оформлению реферата:

a. печатный вид, формат А4, поля: левое – 20 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

b. шрифт Times New Roman 14, междустрочный интервал полуторный, выравнивание текста по ширине;

c. требования к оформлению иллюстративных материалов:

• все иллюстрации обозначают словом «рисунок», которое пишут под иллюстрацией и нумеруют арабскими цифрами. Нумерацию рисунка и его название приводят под рисунком;

• таблицы нумеруют арабскими цифрами. Название таблицы помещается выше таблицы, с выравниванием по центру.

d. требования к оформлению списка литературы: библиографические источники перечисляют в алфавитном порядке по фамилии автора или при ее отсутствии – по названию источника.

- Процедура защиты реферата: выступление с устной презентацией результатов с последующим групповым обсуждением;

- Требования, предъявляемые к обучающимся в ходе защиты:

a. владение материалом, изложенным в реферате;

b. использование современных и актуальных примеров;

c. готовность к ответам на вопросы и участию в дискуссии;

d. владение терминологией, относящейся к теме реферата.

Специальные требования к подготовке и оформлению рефератов:

Подготовка компьютерной слайд-презентации.

Критерии оценивания

_ соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы -5 баллов;

_ постановка проблемы, корректное изложение смысла основных идей, их теоретическое обоснование и объяснение - 5 баллов;

_ логичность и последовательность в изложении материала - 5 баллов;

_ способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой -5 баллов;

_ объем исследованной литературы и других источников информации -5 баллов;

_ владение иностранными языками, использование иностранных источников - 5 баллов;

_ способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса, умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию -5 баллов;

_ обоснованность выводов -5 баллов;

_ правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.) -5 баллов;

_ соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления

правилам компьютерного набора текста) -5 баллов.

8. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Тема (раздел) дисциплины	Образовательные и информационные технологии	Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем
Теория организации и организационное поведение в системе наук	инновационное обучение, нацеленное на решение новых для обучаемых проблем, интерактивное взаимодействие педагога и студента, проблемные лекции, проводимые в форме диалога, беседы, лекции с использованием слайд-презентаций	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант
Организация как система, ее законы и принципы	инновационное обучение, нацеленное на решение новых для обучаемых проблем, интерактивное взаимодействие педагога и студента, проблемные лекции, проводимые в форме диалога, беседы, лекции с использованием слайд-презентаций	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант
Формирование организационной культуры	инновационное обучение, нацеленное на решение новых для обучаемых проблем, интерактивное взаимодействие педагога и студента, проблемные лекции, проводимые в форме диалога, беседы, лекции с использованием слайд-презентаций, деловая игра	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение программы соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки,

практической и научно-исследовательской работ обучающихся. Учебный процесс обеспечен аудиториями, комплектом лицензионного программного обеспечения, библиотекой РГГМУ.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для проведения занятий практического типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом

учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

Рассмотрено и рекомендовано к использованию в учебном процессе на 2019 / 2020 учебный год с изменениями (см. лист изменений)»

Протокол заседания кафедры экономики предприятия природопользования и учетных систем от 05.06.2019 №12.

Лист изменений

Изменения, внесенные протоколом заседания кафедры экономики предприятия природопользования и учетных систем от 05.06.2019 №12.

1. Часы контактной работы обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) для 2019 г.набора