

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 23.09.2023 15:32:19

Уникальный программный ключ:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742755c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
/ МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ /

УТВЕРЖДАЮ



Декан факультета
экономики и управления
/ А.А. Ефремов /

_____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Образовательная программа:

Управление организацией

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная, заочная

Москва 2019 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Целями дисциплины «Организационное поведение» является:

- развитие профессиональной компетентности бакалавра в области управления организациями различных организационно - правовых форм на основе понимания закономерностей поведения работников в данных социальных системах;
- развитие таких профессиональных качеств как ориентация на достижение социально-значимых целей; аналитическое мышление; гибкость мышления; социальная и профессиональная мобильность; социальная и гражданская активность.

К основным задачам освоения дисциплины «Организационное поведение» следует отнести:

- сформировать целостное представление об организации как социальной системе, обладающей разными уровнями и качествами, и об основных теориях и концепциях организационного поведения персонала;
- способствовать овладению методами научной организации труда и проектирования развития социальных систем, а также освоению методов прогнозирования не только проблем в развитии организаций, но и в организационном поведении работников, включенных в инновационные процессы;
- способствовать развитию способностей к поддержанию психологического здоровья и оптимального морально-психологического состояния, как у отдельных сотрудников, так и в организации в целом;
- сформировать основы социальной ответственности менеджеров перед работниками организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части блока Б.1. Она связана со следующими дисциплинами: «Менеджмент в отраслях и сферах деятельности»; «Управление организационными изменениями»; «Введение в профессию».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	<p>знать:</p> <p>знание основных теорий мотивации, лидерства и власти;</p> <p>уметь:</p> <p>знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>владеть:</p> <p>организация групповой работы на основе знания;</p>
ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	<p>знать:</p> <p>порядок разработки организационных структур организации, положений о подразделениях, должностных инструкций</p> <p>уметь:</p> <p>формировать базу данных и разрабатывать организационно- управленческую документацию с использованием современных технологий электронного документооборота</p> <p>владеть:</p> <p>организация работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений</p>

4. Структура и содержание дисциплины.

По очной форме обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. **216** академических часа (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов). Дисциплина изучается на первом курсе.

Первый семестр: лекции – 2 часа в неделю, 18 часов, семинарские и практические занятия – 2 часа в неделю, 36 часов, форма контроля – экзамен.

Второй семестр: лекции – 2 часа в неделю, 18 часов, семинарские и практические занятия – 2 часа в неделю, 36 часов, форма контроля – экзамен.

По заочной форме обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. **216** академических часа (из них 194 часа – самостоятельная работа студентов). Дисциплина изучается на первом курсе.

Первый семестр: лекции – 4 часа, семинарские и практические занятия – 6 часов, форма контроля – экзамен.

Второй семестр: лекции – 6 часов, семинарские и практические занятия – 6 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение» по срокам и видам работы отражены в приложении.

Содержание разделов дисциплины

Первый семестр

Тема 1. Организация и организационное поведение: взаимосвязь понятий и процессов

История организационной теории и теории организационного поведения. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда. Ресурсы организации. Типы и виды организационных систем. Типовые организационные структуры. Организационно - правовые формы организационных систем. Объединение организаций.

Тема 2. Законы организации.

Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому.

Понятие «поведение», модели трудового поведения; понятие «личность», формирование преданности, лояльности и организационной идентичности; понятие «организация», организация как малая, средняя, большая группа.

Тема 3. Организация как статическая система. Основные детерминанты организационного поведения

Организационная структура как характеристика социальной системы. Простые и сложные структуры. Типовые организационные структуры и межкомпонентные связи в организации. Правила построения рациональных структур. Организационная иерархия как основа организационного поведения. Групповые нормы, групповой статус как детерминанты поведения в организации. Личностные и культурные детерминанты поведения личности в организации: ценности и установки. Культурные детерминанты организационного поведения. Организация как группа. Организационное поведение в группе. Поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников: групповые эффекты, групповые процессы, групповые состояния. Групповая динамика. Ситуационные факторы, влияющие на групповое организационное поведение.

Тема 4. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности

Модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона. Организационное поведение и национальная культура. Параметры межкультурных различий по Э. Хофстеде. Влияние национального менталитета на оргповедение персонала организации. Межкультурные различия в системе бизнес-коммуникаций. Проблемы культурной адаптации. Семинар .Ценности и установки в организационном поведении (просмотр и анализ к/фильма «Перелом», реж. Г. Хоблит).

Тема 5. Организация как динамическая система. Управление организационным поведением в условиях изменений

Организация как система процессов. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации. Процессы по фазам жизненного цикла организации. Процессы организационных изменений. Современные тенденции

организационных изменений. Управление организационным поведением в условиях изменений. Факторы, детерминирующие организационные изменения. Симптомы организационных изменений.

Тема 6. Этапы инновационного процесса в организации.

Психологическое сопротивление инновациям: причины, виды, формы. Методы управления сопротивлением организационным изменениям.

Психологические и организационные приемы нейтрализации сопротивления инновационной деятельности в организации. Методы преодоления сопротивления: принудительный, адаптивный, кризисный, управление сопротивлением. Управление организационным поведением в условиях изменений.

Тема 7. Организация как самоорганизующаяся система. Процессы самоуправления и саморазвития личности и группы

Организация и самоорганизация в социальных системах. Самоорганизация как процесс и как явление. Самоуправление в организации: реализация особых потребностей человека, цели и средства их реализации. Коллективная самоорганизация.

Тема 8. Проблема стихийного организационного поведения. Организация и стихийное массовое поведение.

Управление массовым поведением. Проблема слухов в организации, управление слухами.

Тема 9. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход

Факторы, влияющие на формирование организационной структуры. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера Технология как фактор, влияющий на выбор структуры.

Второй семестр

Тема 10. Концепция Вудворт.

Концепция Томпсона. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры.

Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры

Тема 11. Внутренняя среда организации. Проектный подход

Проектный подход: задачи организационного проектирования в рамках искусственной модели организации. Процесс формирования организационной структуры.

Тема 12. Принципы и методы проектирования. Организационный дизайн.

Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций. Оценка эффективности организационных структур.

Тема 13. Внутриорганизационные процессы

Власть в организациях. Легитимация властных отношений. Власть и авторитет. Типы власти. Типология М.Вебера: харизматическое господство, традиционное господство, легальное господство. Модель «идеальной бюрократии» М.Вебера.

Тема 14. Лидерство и руководство.

Процесс принятия решений в организациях. Классификация организационных решений. Этапы и методы принятия решений. Организационные коммуникации: подходы к определению понятия.

Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций. Помехи и коммуникационные барьеры.

Тема 15. Внешняя среда организации

Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы. Инвайронментальные концепции организации.

Тема 16. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды

Адаптация и естественный отбор. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.

Стратегии приспособления организации к внешней среде. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

Тема 17. Организационное развитие

Понятие организационные изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.

Тема 18. Различные подходы к понятию организационного развития.

Фокусная и популяционная перспектива организационного развития. Представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации.

Представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Организационное поведение» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- дискуссии по проблемным вопросам (по результатам самостоятельной работы);
- обсуждение и докладов по дисциплине;
- обсуждение эссе.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Текущий контроль осуществляется на семинарских занятиях и в ходе выполнения докладов и эссе. Формы текущего контроля: подготовка докладов, эссе.

Экзамен проводится в письменной (ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания) и устной (ответы на дополнительные вопросы) форме.

Содержание самостоятельной работы студентов

Работа с рекомендованной литературой, поддерживающей теоретический и практический материал, подготовка докладов, эссе, подготовка к семинарам.

Формой текущего контроля является доклад, эссе.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-4	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-12 - умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)				
Знать: порядок разработки организационных структур организации, положений о подразделениях, должностных инструкций	Обучающийся демонстрирует фрагментарное представление о функциях, целях, эффективности и разновидности структурных подходов при исследовании организаций.	Обучающийся демонстрирует неполные представления о функциях, целях, эффективности и разновидности структурных подходов при исследовании организаций.	Обучающийся демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о функциях, целях, эффективности и разновидности структурных подходов при исследовании организаций.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: функции, цели, эффективность и разновидность структурных подходов при исследовании организаций.
Уметь: формировать базу данных и разрабатывать организационно-управленческую документацию с использованием современных технологий электронного документооборота	У обучающего фрагментарное умение использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии.	Обучающийся демонстрирует несистематическое применение умений использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии.	У обучающего в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии.	Обучающийся демонстрирует сформированное умение использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии.

<p>Владеть: организация работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений</p>	<p>У обучающего отсутствие различных теоретических и технологических подходов к формированию программ организационных изменений</p>	<p>У обучающего фрагментарное владение различными теоретическими и технологическими подходами к формированию программ организационных изменений</p>	<p>У обучающего в целом успешное, но не систематическое владение различными теоретическими и технологическими подходами к формированию программ организационных изменений</p>	<p>У обучающего успешное и систематическое владение различными теоретическими и технологическими подходами к формированию программ организационных изменений</p>
<p>ОПК-4 - способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>				
<p>Знать: - знание основных теорий мотивации, лидерства и власти;</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: различных моделей организационных коммуникаций; основные принципы эффективных межличностных коммуникаций.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: различных моделей организационных коммуникаций; основные принципы эффективных межличностных коммуникаций. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: различных моделей организационных коммуникаций; основные принципы эффективных межличностных коммуникаций, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: различных моделей организационных коммуникаций; основные принципы эффективных межличностных коммуникаций, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: определить тип системы коммуникаций в группе и</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим умениям: определить тип системы коммуникаций в</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим умениям: определить тип системы коммуникаций в</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим умениям: определить тип системы коммуникаций в группе и</p>

	прогнозировать ее эффективность в заданных ситуационных условия.	группе и прогнозировать ее эффективность в заданных ситуационных условия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	группе и прогнозировать ее эффективность в заданных ситуационных условия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	прогнозировать ее эффективность в заданных ситуационных условия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: организация групповой работы на основе знания	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: различными моделями организационных коммуникаций	Обучающийся владеет: различными моделями организационных коммуникаций. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет: организацией различными моделями организационных коммуникаций. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет: различными моделями организационных коммуникаций. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Организационное поведение» (подготовили доклад и эссе).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонды оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511105> (дата обращения: 11.09.2023).

б) дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024> (дата обращения: 11.09.2023).

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042

- <http://www.gov.ru> Сервер органов государственной власти Российской Федерации.
- <http://www.mos.ru> Официальный сервер Правительства Москвы.
- <http://www.garant.ru> ГАРАНТ Законодательство с комментариями.
- <http://www.gks.ru> Федеральная служба государственной статистики.
- <http://www.rg.ru> Российская газета.
- <http://www.rbc.ru> РБК (РосБизнесКонсалтинг).
- <http://www.mevriz.ru> Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
- <http://minpromtorg.gov.ru/> Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс

(проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

9. Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам

обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено Методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10. Методические рекомендации для преподавателя

(Методические рекомендации по составлению презентаций)

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением РР. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации;
- невысокая стоимость.

Правила оформления компьютерных презентаций

Общие правила дизайна

Многие дизайнеры утверждают, что законов и правил в дизайне нет. Есть советы, рекомендации, приемы. Дизайн, как всякий вид творчества, искусства, как всякий способ одних людей общаться с другими, как язык, как мысль — обойдет любые правила и законы.

Однако, можно привести определенные рекомендации, которые следует соблюдать, во всяком случае, начинающим дизайнерам, до тех пор, пока они не почувствуют в себе силу и уверенность сочинять собственные правила и рекомендации.

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial,Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;

- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока — не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки — слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании — тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

**Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.02
«Менеджмент» образовательная программа «Управление организацией» (очная форма)**

№ п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттеста ции		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	Эссе	Т	ДС	К/р	Э	З	
	Первый курс															
1	Тема 1. Организация и организационное поведение: взаимосвязь понятий и процессов	1	1-2	4	4		6				+		+			
2	Тема 2. Законы организации	1	3-4	4	4		6				+		+			
3	Тема 3. Организация как статическая система. Основные детерминанты организационного поведения	1	5-6	4	4		6				+		+			
4	Тема 4. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности	1	7-8	4	4		6				+		+			
5	Тема 5. Организация как динамическая система. Управление организационным поведением в условиях изменений	1	9-10	2	4		6				+		+			
6	Тема 6. Этапы инновационного процесса в организации	1	11-12		4		6				+		+			
7	Тема 7. Организация как самоорганизующаяся система. Процессы самоуправления и саморазвития личности и группы	1	13-14		4		6				+		+			
8	Тема 8. Проблема стихийного организационного поведения. Организация и стихийное массовое поведение	1	15-16		4		6				+		+			
9	Тема 9. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход	1	17-18		4		6				+		+			
	Форма аттестации										1		1			Э
	Итого в первом семестре			18	36		54									
10	Тема 10. Концепция Вудворт.	2	1-2	4	4		6				+		+			
11	Тема 11. Внутренняя среда организации. Проектный подход	2	3-4	4	4		6				+		+			
12	Тема 12. Принципы и методы проектирования. Организационный дизайн	2	5-6	4	4		6				+		+			
13	Тема 13. Внутриорганизационные процессы	2	7-8	4	4		6				+		+			
14	Тема 14. Лидерство и руководство	2	9-10	2	4		6				+		+			
15	Тема 15. Внешняя среда организации	2	11-12		4		6				+		+			
16	Тема 16. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды	2	13-14		4		6				+		+			
17	Тема 17. Организационное развитие	2	15-16		4		6				+		+			

18	Тема 18. Различные подходы к понятию организационного развития	2	17-18		4		6			+		+		
	Форма аттестации									1		1		Э
	Итого во втором семестре			18	36		54							
	Всего на I курсе			36	72		108							

Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» образовательная программа «Управление организацией» (заочная форма)

п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	Эссе	Т	ДС	К/р	Э	З	
	Первый курс															
1	Тема 1. Организация и организационное поведение: взаимосвязь понятий и процессов	1		1			9				+		+			
2	Тема 2. Законы организации	1		1			9				+		+			
3	Тема 3. Организация как статическая система. Основные детерминанты организационного поведения	1		1			10				+		+			
4	Тема 4. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности	1		1	1		10				+		+			
5	Тема 5. Организация как динамическая система. Управление организационным поведением в условиях изменений	1			1		10				+		+			
6	Тема 6. Этапы инновационного процесса в организации	1			1		10				+		+			
7	Тема 7. Организация как самоорганизующаяся система. Процессы самоуправления и саморазвития личности и группы	1			1		10				+		+			
8	Тема 8. Проблема стихийного организационного поведения. Организация и стихийное массовое поведение	1			1		10				+		+			
9	Тема 9. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход	1			1		10				+		+			
	Форма аттестации										1		1			Э
	Итого в первом семестре			4	6		88									
10	Тема 10. Концепция Вудворт.	2		1			11				+		+			
11	Тема 11. Внутренняя среда организации. Проектный подход	2		1			11				+		+			
12	Тема 12. Принципы и методы проектирования.	2		1			12				+		+			

	Организационный дизайн														
13	Тема 13. Внутриорганизационные процессы	2		1	1		12			+		+			
14	Тема 14. Лидерство и руководство	2		1	1		12			+		+			
15	Тема 15. Внешняя среда организации	2		1	1		12			+		+			
16	Тема 16. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды	2			1		12			+		+			
17	Тема 17. Организационное развитие	2			1		12			+		+			
18	Тема 18. Различные подходы к понятию организационного развития	2			1		12			+		+			
	Форма аттестации									1		1			Э
	Итого во втором семестре			6	6		106								
	Всего на 1 курсе			10	12		194								

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

ОП (образовательная программа): «Управление организацией»

Форма обучения: очная, заочная

Вид профессиональной деятельности: организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская

Кафедра: «Менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организационное поведение

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:
темы докладов и эссе, вопросы к экзамену

Составители:

зав каф., к.э.н., доц. Аленина Е.Э.

доцент, к.э.н. Костромин П.А.

Москва, 2019 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Организационное поведение					
ФГОСВО 38.03.02 «Менеджмент»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок разработки организационных структур организации, положений о подразделениях, должностных инструкций <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать базу данных и разрабатывать организационно-управленческую документацию с использованием современных технологий электронного документооборота <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений. 	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Эссе, экзамен	<p>Базовый уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет организацией работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлением положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам <p>Повышенный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет внесением необходимых изменений и дополнений в должностные инструкции
ОПК-4	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> знание основных теорий мотивации, лидерства и власти; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; <p>владеть: организация групповой работы на основе знания;</p>	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	ДС, экзамен	<p>Базовый уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками организации групповой работы на основе знания <p>Повышенный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием	Темы эссе
3	Экзамен	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время экзаменационных сессий.	Вопросы к экзамену

Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение»**Первый семестр****формирование компетенции ОПК-4**

1. Взаимосвязь теории организации с другими науками: привести примеры, охарактеризовать.
2. Организация как процесс и как явление: характеристика, примеры.
3. Понятие «система»: определение, примеры, виды и типы систем.
4. Основные понятия теории организации: перечислить, охарактеризовать.
5. Определение организации и основные понятия теории организации.
6. Теория организации: функции и цели изучения.
7. Классическая теория организации в работах Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Ф. и Л. Гилбрет.
8. Содержание и функции организационных отношений: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
9. Системный подход как метод управления: становление системного подхода, динамика формирования теории систем.
10. Система, как совокупность взаимосвязанных действующих элементов.
11. Признаки системы: перечислить и охарактеризовать.
12. Свойства системы: перечислить и охарактеризовать.
13. Техническая, биологическая и социальная (общественная) подсистемы общества: раскрыть сущность, привести примеры.
14. Классификация систем: перечислить и охарактеризовать.
15. Особенности социальных систем: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
16. Организация как процесс: сущность, регулирование, примеры.

17. Организация как явление: сущность, регулирование, виды, примеры.

18. Состав и типы организационных отношений: охарактеризовать, привести примеры.

19. Как определяется статическое и динамическое состояние организации: обосновать, привести примеры.

20. Линейная и кольцевая схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.

21. Колесообразная и звездообразная схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.

22. Иерархическая схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.

23. Штабная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.

24. Матричная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.

формирование компетенции ПК-12

25. Особенности организационных отношений в человеко-машинных системах: схематическое изображение, характеристика, примеры.

26. Внутренняя среда организации: характеристика, примеры.

27. Внешняя среда организации: характеристика, примеры.

28. Структура управления организацией и принципы ее формирования.

29. Формирование иерархических и бюрократических структур управления. Примеры.

30. Линейная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.

31. Линейно-функциональная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.

32. Линейно-штабная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
33. Дивизионная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
34. Матричная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
35. Социальная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры.
36. Классификация социальных организаций по правовому статусу.
37. Хозяйственная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры.
38. Классификация хозяйственных организаций. Примеры.
39. Перечислить и охарактеризовать основные единичные организационные формы компаний.
40. Перечислить и охарактеризовать основные групповые организационные формы компаний.
41. Принципы статической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
42. Принципы динамической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
43. Закон синергии: формулировка, три варианта действия закона.
44. Чем определяется потенциал организации? Как влияет потенциал составляющих ресурсов на общий потенциал организации?
45. Перечислите признаки достижения положительной синергии в организации.
46. Закон развития: формулировка, три варианта действия закона.
47. Закон информированности-упорядоченности: формулировка, три варианта действия закона.
48. Роль информации в управленческой деятельности. Примеры.

49. Закон единства анализа и синтеза: формулировка, три варианта действия закона.

50. Закон композиции и пропорциональности: формулировка, три варианта действия закона.

Второй семестр

формирование компетенции ОПК-4

51. Состав и содержание принципов самоуправления.

52. Самоорганизация в организации: виды, элементы и эффективность.

53. Организационное поведение как научная дисциплина. Цели и задачи теории организационного поведения

54. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития

55. Понятие «поведение» в современной общественной науке

56. Организационное поведение как разновидность социального поведения

57. Виды организационного поведения

58. Основные проблемы организационного поведения

59. Подходы к изучению организационного поведения

60. Особенности организационного поведения

61. Социальная структура организации

62. Личность в организации

63. Возможности и цели личности в организации

64. Ожидания личности в организации

65. Группы: понятия, классификация, стадии развития

66. Групповое поведение

67. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды

68. Симптомы группового давления

69. Неформальные группы в организации

70. Факторы групповой сплоченности
71. Психологическая совместимость
72. Межличностное общение в организации
73. Особенности группового общения
74. Управление поведением в организации
75. Методы изучения организационного поведения

формирование компетенции ПК-12

76. Применение методов прикладной социологии и социальной психологии в изучении организационного поведения
77. Основные виды социологического исследования при изучении проблем организационного поведения
78. Основные этапы проведения социологического исследования
79. Применение социометрии в изучении организационного поведения
80. Применение социального эксперимента в изучении организационного поведения
81. Основные механизмы влияния на поведение окружающих.
82. Общение людей в группах, организациях.
83. Процессуальные теории мотиваций.
84. Содержательные теории мотиваций.
85. Влияние внешних и внутренних факторов на поведение людей в организации.
86. Взаимодействие внутри организации и его особенность.
87. Мотивация как основа организационного поведения.
88. Роль, статус, норма и их характеристики.
89. Факторы, влияющие на организационное поведение индивидуума.
90. Основные препятствия для эффективного взаимодействия.

91. Определение системы и требования, предъявляемые к построению и ее функционированию.

92. Окружающая среда как набор факторов: общество, труд, деньги, рынок, процедуры, производство.

93. Манипуляция во взаимодействии с людьми, ее технология.

94. Управление конфликтом: их разрешение. Как избегать конфликты.

95. Профессиональные качества женщин и мужчин – бизнесменов.

96. Коммуникация: определение, основные теории коммуникации. Сущность и задачи менеджера в области коммуникации.

97. Формирование органических (адаптивных) структур управления. Примеры.

98. Коммуникационный процесс: характеристика, структура, схема.

99. Разновидности коммуникаций в организации: перечислить, охарактеризовать.

100. Коммуникационные сети: определение, виды (к каждому виду - схему).

101. Коммуникационные стили: перечислить, дать характеристику, привести примеры. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.

102. Социальные законы: особенности, типы, примеры.

103. Закон самосохранения: формулировка, влияние внешних и внутренних факторов на з-н самосохранения.

104. Уровни самосохранения: перечислить, охарактеризовать, указать диапазон значений параметра самосохранения.

Темы эссе по дисциплине «Организационное поведение»

(формирование компетенции ПК-12)

Первый семестр

1. «Стеклянный потолок» для женщин – руководителей в современных

организациях.

2. «Человек технологический»: актуальность такого понятия для современного бизнеса.
3. «Человек этический» - новая категория организационного поведения.
4. Аспекты взаимодействия организационного поведения и психологии.
5. Виртуальный бизнес.
6. Влияние организационной культуры на отбор персонала.
7. Влияние сферы деятельности человека на отношение к заработной плате.
8. Гендерная дискриминация в российских организациях.
9. Зависимость уровня стресса и вида деятельности.
10. Методы изучения организационного поведения.
11. Научающиеся организации: перспективы их развития в России.

Второй семестр

12. Особенности конфликтов между формальными и неформальными организациями.
13. Особенности развития интерактивных коммуникаций.
14. Особенности формирования коммуникативных барьеров в современном российском бизнесе.
15. Проблемы вторжения в частную жизнь работника.
16. Развитие нетрадиционных классификаций человека и их адекватность.
17. Современные проблемы диверсификации рабочей силы.
18. Стимулирующие системы заработной платы.
19. Типология мышления и ее роль для современных организаций.
20. Уровни организационной культуры.
21. Феномен «человека экономического» в современном организационном поведении.
22. Этнические проблемы в организации.

Требования к написанию эссе.

1. Эссе должно иметь следующую структуру:
 - Вступление (введение) – определяет тему эссе и содержит определения основных встречающихся понятий.

- Содержание (основная часть) – аргументированное изложение основных тезисов. Основная часть строится на основе аналитической работы, в том числе - на основе анализа фактов. Наиболее важные теоретические понятия, входящие в эссе, систематизируются, иллюстрируются примерами. Суждения, приведённые в эссе должны быть доказательны.

- Заключение – это окончательные выводы по теме, то, к чему пришел автор в результате рассуждений. Заключение суммирует основные идеи. Заключение может быть представлено в виде суммы суждений, которые оставляют поле для дальнейшей дискуссии.

2. Эссе должно быть представлено в печатном варианте, объемом не менее 3 страниц печатного текста.

Критерии оценки эссе

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся демонстрирует четкость постановки проблемы в рамках заявленной темы, эрудицию, умеет вычленять причинно-следственные связи, способен анализировать проблему, умеет формулировать выводы, проявляет творческий подход и самостоятельность мышления, владеет литературным языком.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует четкость постановки проблемы в рамках заявленной темы, эрудицию, Понимание отличий между учебным, публицистическим, научно- популярным и научным текстами, умеет вычленять причинно-следственные связи, умеет формулировать выводы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует логику мышления, но не аргументирует основные положения и выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «удовлетворительно».

Темы докладов по дисциплине «Организационное поведение»

формирование компетенции ОПК-4

Первый семестр

- 1 Обучающиеся организации и организационное поведение в них.
- 2 Современные направления организационных изменений.
- 3 Будущее организационного поведения.
- 4 Примеры эффективного лидерства при проведении организационных изменений.
- 5 Обоснование модели развития для создаваемой организации.

- 6 Обоснование способов формирования ответственности менеджера.
- 7 Сравнительный анализ моделей развития и жизненного цикла организации.
- 8 Обоснование способов одновременного использования в работе руководителя законов функционирования и развития организации.
- 9 Способы преодоления патологий в строении организации.
- 10 Способы преодоления патологий в организационных отношениях предприятия.
- 11 Способы преодоления патологий в управленческих решениях.
- 12 Мероприятия по преодолению сопротивления организационным изменениям.
- 13 Рациональный перечень мероприятий по осям "трансформационного треугольника" процесса преобразований в организации.
- 14 Рациональный перечень мероприятий, проводимых в организации при следовании "маршрутной карте" процесса преобразований.
- 15 Рациональный перечень мероприятий, проводимых в организации при выполнении "естественных законов" процесса преобразований.
- 16 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями К.Левина.
- 17 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями Л.Грейнера.
- 18 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями Б.Хайнинга.
- 19 Обоснование преимуществ и недостатков теории Е и теории О управления организационными изменениями.
- 20 Обоснование преимуществ и недостатков модели преобразования бизнеса Ф.Гуияра и Дж.Келли.
- 21 Обоснование преимуществ и недостатков модели кривой перемен Дж. Дак.
- 22 Организационный механизм внедрения принципов реинжиниринга бизнес-процессов в деятельность предприятия.

- 23 Организационный механизм реализации бенчмаркинг-проекта на предприятии.
- 24 Организационный механизм реализации концепции "шесть сигм" на предприятии.
- 25 Частная собственность – главный ресурсный фактор человеческой деятельности.
- 26 Деятельность, поведение, труд, организационное поведение.
- 27 Структура управления организацией и принципы ее формирования
- 28 Структура организации и ее влияние на эффективность работы.
- 29 Цель – генеральный мотив организационного поведения.

Второй семестр

- 30 Динамика власти.
- 31 Парадоксы власти.
- 32 Этика власти.
- 33 Роль лидерства в построении, внедрении и развитии культуры.
- 34 Обучающаяся культура и обучающийся лидер.
- 35 Коммуникации в международной среде.
- 36 Мотивация в разных культурах.
- 37 Типологии личностей
- 38 Девиантное поведение в организациях.
- 39 Ведение переговоров в условиях критической ситуации.
- 40 Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.
- 41 Лидерство в разных культурах.
- 42 Управление интернациональной рабочей силой.
- 43 Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
- 44 Анализ управленческих ошибок известных лидеров.
- 45 Противоречия и конфликты как содержательная сущность организационного поведения.
- 46 Личность, потребности, интересы как система, лежащая в основе организационного поведения.

- 47 Когда не работает выгода? Все ли продается и покупается?
- 48 Товарная и стоимостная сущность организационного поведения.
- 49 Выгода – мотивационная основа организационного поведения.
- 50 Управление конфликтом.
- 51 Как «читать» собеседника и психологически управлять им.
- 52 Особенности организационного поведения в различных странах.
- 53 Переговоры: искусство достигать цели.
- 54 Манипуляции собеседником. Защита от манипуляций.
- 55 Психология женщины и психология мужчины.
- 56 Взаимоотношения в фирме.
- 57 Самоменеджмент.
- 58 Мотивация – направления развития и совершенствования в российских и зарубежных компаниях.
- 59 Организационная культура: понятие, функции, основные элементы.
- 60 Типология организационных культур, их особенности.

Критерии оценки доклада

№	Критерий	Оценка			
		отл.	хор.	удовл.	неудовл.
1	Структура доклада	В докладе присутствуют смысловые части, сбалансированные по объему	В докладе присутствуют три смысловые части, несбалансированные по объему	Одна из смысловых частей в докладе отсутствует	В докладе не прослеживается наличие смысловых частей
2	Содержание доклада	Содержание отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты
3	Владение материалом	Студент полностью владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, свободно отвечает на вопросы	Студент владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, затрудняется в ответах на некоторые вопросы	Студент недостаточно свободно владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме	Студент не владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме
4	Соответствие теме	Изложенный материал полностью	Изложенный материал содержит элементы, не	В изложенном материале присутствует	Изложенный материал в незначительной

		соответствует заявленной теме	соответствующие теме	большое количество элементов, не имеющих отношение к теме	степени соответствует теме
--	--	----------------------------------	-------------------------	--	----------------------------------