



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра социально-экономических дисциплин



СЕРЖДАЮ

А.В. Семиров

11 апреля 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля) – Б1.В.07 Теория организации и организационного поведения

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки –

Квалификация (степень) выпускника – Магистр

Форма обучения – Очная

Согласована с УМС ПИ ИГУ

Протокол № 6 от «28» марта 2024 г.

Председатель _____ М.С. Павлова

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 11
От «22» марта 2024 г.

Зав. кафедрой _____ О.Б. Истомина

Иркутск 2024 г.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Программа дисциплины «Теория организации и организационного поведения» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование.

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационного поведения» изучение принципов формирования организационных отношений людей, объединенных целями и задачами совместной деятельности, проектирования организационных структур, понимание закономерностей их развития в современных условиях.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся системы знаний в области теории организации и организационного поведения;
- формирование у обучающихся способности к развитию личностных и профессионально-важных качеств и компетенций будущего специалиста в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Педагогическое образование»;
- формирование и развитие у обучающихся умений находить, отбирать, систематизировать и анализировать учебный, научный и статистический материал по теории организации и организационному поведению.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Дисциплина «Теория организации и организационного поведения» относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Проектирование программы развития образовательной организации», «Теория менеджмента», «Менеджмент в образовании».

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: изучается в заключительном семестре и способствует выполнению научно-исследовательской работы, преддипломной практики, и написанию и защите выпускной квалификационной работы.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	ИДК _{УК1.1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знать: - теоретические основы и закономерности управления организациями, - системный, ситуационный, синергетический подходы к управлению организацией, а также основные подходы, концепции и теории, объясняющие поведение личности в организации. Уметь: - выполнять анализ проблемных ситуаций при рассмотрении организации как управляющую

		<p>систему;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и оценивать условия и последствия принимаемых решений при анализе конкретных ситуаций в процессе анализа моделей организационного поведения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками системного и ситуационного анализа при решении проблемных поведенческих ситуаций в организации.
	<p>ИДК_{УК1.2} Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории, законы, принципы, методы теории организации и организационного поведения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять поиск и анализ информации при решении профессиональных задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками критического анализа информации при решении профессиональных задач.
	<p>ИДК_{УК1.3} Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы и закономерности управления организациями; - системный, ситуационный, междисциплинарный подходы к управлению организацией. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы системного, ситуационного подходов в процессе разработки стратегии решения профессиональных задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками системного анализа при формировании стратегии решения профессиональных задач.
<p>УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ИДК_{УК3.1} Вырабатывает стратегию сотрудничества и, на ее основе, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности, стратегии и принципы управления коллективом образовательной организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять научные основы

		<p>организационного поведения для поиска и отбора работников в соответствии со стратегическими целями образования.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегиями сотрудничества для решения профессиональных задач.
	<p>ИДК_{ук3.3}</p> <p>Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы формирования трудового коллектива и способы организации командной работы; - методы и технологии делегирования полномочий при выполнении работы в команде. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитывать специфику применения моделей организационного поведения и теорий мотивации при организации командной работы; - организовывать работу в команде с учетом распределения и делегирования полномочий. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками делегирования полномочий при выполнении работы в команде.
<p>ПК-2: способен разрабатывать, корректировать и оценивать управленческий процесс согласно маркетинговой стратегии образовательной организации</p>	<p>ИДК_{пк2.1}: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно-управленческие подходы в образовательной организации; на основе инновационных технологий менеджмента находит результативные решения;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научные основы управления организацией и организационного поведения; - основные аспекты организации образовательного процесса <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находить результативные организационно-управленческие решения на основе осуществленного анализа. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа организационно-управленческих решений в сфере организации образовательного процесса.
	<p>ИДК_{пк2.2}: определяет стратегию, цели и задачи программы развития образовательной организации, оценивает результаты ее реализации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место образовательной организации на рынке образовательных услуг; - общие теоретические закономерности

		<p>управленческого процесса с использованием комплекса методов стратегического и оперативного анализа.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать маркетинговую стратегию образовательной организации; - получать соотносимые с приоритетами и целями развития образовательной организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения целей и задач маркетинговой стратегии образовательной организации.
--	--	---

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестр			
					4
Аудиторные занятия (всего)	34				34
В том числе:					
Лекции (Лек)/(Электр)	-				-
Практические занятия (Пр) / (Электр)	34/0				34/0
Консультации	-				-
Самостоятельная работа (СР) в том числе, внеаудиторная СР, КСР	106				106
Вид промежуточной аттестации	зачет				4
Контроль	-				-
Контактная работа (всего)	38				38
Общая трудоемкость	часы				144
	зачетные единицы	144			4

4.2. Содержание учебного материала дисциплины

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Введение в теорию организации

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний

Определение теории организации как науки. Предмет изучения теории организации. Взаимосвязь теории организации с другими дисциплинами. Место теории организации в системе научных знаний. Особенности работы организаций в современных условиях России. Взаимосвязь организации и общества.

Тема 2. Историческое развитие организационной мысли

Исторические тенденции развития управления организацией. Основные этапы и школы в истории организационной мысли. Организация как трудовой процесс. Организация – это машина. Организация – община. Бюрократическая организация. Социотехническая организация. Модель организационного потенциала. Развитие

организационно-управленческой мысли в России. Основатели отечественной организационной науки.

Тема 3. Организация как объект управления

Многогранность термина «организация»: искусственное объединение людей, вид деятельности, упорядочение действия. Триединство понятия организации: организация как объект, организация как процесс, организация как действие. Причины создания организаций. Проблемы мотивации при создании организаций. Цели организаций. Миссия организации. Субъекты организационной деятельности. Организация как управляемая система. Жизненный цикл организации. Организация и государственная система.

Классификация организаций по функциональному и целевому назначению. Типология организаций, основные подходы к классификации организаций. Категории организаций. Принципы классификации организаций: отношение к прибыли, организационно-правовая форма, целевое назначение, размеры, число стадий производства, широта производственного стиля, отраслевая принадлежность. Деловые, общественные и ассоциативные организации.

Тема 4. Законы, регламентирующие функционирование организаций

Основные понятия: зависимость, закон, закономерность. Основные требования к законам организации. Особенности социальных законов. Социальные законы и закономерности – теоретический фундамент управления.

Закон синергии. Управление приростом энергии. Синергетический эффект – наиболее эффективный путь решения практических задач. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Закон развития деловых организаций. Жизненный цикл организации. Роль целевой установки в развитии организационных систем. Стратегии развития организации. Планирование развития организации. Закон композиции и пропорциональности. Современные типы объединений. Закон информированности и упорядоченности. Входная и выходная информация. Надежность, упорядоченность, достоверность информации. Закон единства анализа и синтеза. Системный подход при изучении деятельности организации. Специфические законы развития организаций.

Раздел 2. Структура и коммуникации организации

Тема 5. Система управления организацией

Процесс управления организацией. Взаимодействие управляющей и управляемой части организации. Проблемы управления современной организацией. Основные задачи звена управления в условиях рыночной экономики. Система управленческих функций.

Сущность организации как системы. Соотношение системы и подсистем. Свойства организационных систем. Классификация систем. Системный подход и системная концепция. Структура системы управления организацией. Характеристика организационных отношений. Социально-психологическое управление. Принципы самоуправления.

Тема 6. Организационная структура управления

Понятие «организационная структура управления», ее значение в повышении эффективности функционирования организацией. Уровень и звено управления. Показатели, используемые при оценках эффективности аппарата управления и его организационной структуры.

Типы организационных структур и их характеристика. Механическая модель. Органическая модель: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная. Методы проектирования организационных структур управления.

Тема 7. Внешняя и внутренняя среда организации

Понятие внутренней среды организации. Основные составляющие внутренней среды: цели, структура, ресурсы, культура. Основные переменные внутренней среды организации: трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы, технология. Методы анализа внутренней среды.

Понятие внешней среды организации. Факторы прямого воздействия: поставщики, собственники, потребители, конкуренты, законы и государственные органы. Методы анализа внешней среды.

Тема 8. Принципы действия статических и динамических организаций

Статика и динамика организационных систем. Выявление закономерностей поведения организационной системы при различных возмущающих воздействиях со стороны внешней и внутренней среды. Сравнительный анализ принципов действия статической и динамической организаций. Основные признаки статических и динамических организаций. Противоречивый характер принципов действия статической организации. Опасность стагнации. Особенности структур управления динамических организаций. Адаптивные возможности динамической организации. Способность к быстрой реакции на изменения внешней среды – основа выживаемости организации.

Раздел 3. Основы организационного поведения

Тема 9. Введение в организационное поведение

Сущность и специфика организационного поведения субъекта. Система факторов, влияющих на организационное поведение. Основные функции организационного поведения как науки (описательная и систематизирующая, объяснительная, предсказательная, управленческая) и учебной дисциплины (мировоззренческая, методологическая, методическая).

Тема 10. Поле и модели (парадигмы) организационного поведения

Поле организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения: ориентация на человеческий капитал, ситуационный подход, ориентация на результаты, системный подход. Модели (парадигмы) организационного поведения: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная.

Тема 11. Формирование группового поведения в организации

Группа, ее сущность. Структура группы. Виды групп. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Мотивы вступления в группу. Современные теории формирования групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Ситуационные факторы, оказывающие влияние на группу. Воздействие состава группы на изменение поведения индивида. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Условия и факторы эффективности групповой работы. Методы оптимизации профессиональной деятельности групп. Управление конфликтами в группах. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Стадии развития команд. Управленческая команда.

Раздел 4. Мотивация персонала организации

Тема 12. Мотивация как основа организационного поведения

Понятие о мотивации трудового поведения персонала. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Диалектика интересов, потребностей, стимулов и мотивов. Классификация мотивов индивидуального и группового поведения. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения. Основные направления эволюции современных теорий мотивации. Сущность, специфика и соотношение экономического, административного и социально-психологического стимулирования личности и групп.

Тема 13. Содержательные теории мотивации

Теория мотивации А. Маслоу. Мотивация и иерархия потребностей. Пирамида А. Маслоу. Использование теории А. Маслоу в управлении. Слабые стороны иерархической теории мотивации. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда. Использование теории Д. Мак-Клелланда в управлении и ее слабые стороны. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Гигиенические факторы и мотиваторы. Применимость двухфакторной теории мотивации в управлении. Общие стороны и принципиальные различия содержательных

теорий мотивации.

Тема 14. Процессуальные теории мотивации

Понятие и характеристика ожиданий: затраты-результаты, результаты-вознаграждения. Применимость теории В. Врума в управлении и ее слабые стороны. X-Y теория Д. Мак-Грегора и ее содержание. Использование X-Y теории в управлении и ее основные недостатки. Мотивационная теория справедливости. Применение теории справедливости в современном менеджменте и ее слабые стороны. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. (Модель Портера-Лоулера). Применяемость модели Портера-Лоулера в практике управления и ее основные недостатки.

Раздел 5. Власть и лидерство в организации

Тема 15. Теории лидерства

Лидерство в организации. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Мутона. Основные теории лидерства: личностных черт (А. Файоль, М. Фоллет, О. Тид), поведенческий подход (К. Левин, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Дж. Моутон), ситуативный подход (Р. Стогдилл, А. Бавелас, Ф. Фидлер, В. Врум, П. Йетон, А. Джаго, Р. Хаус, Г. Митчелл). Функции лидера в организации. Механизмы реализации лидерского потенциала. Отличия «менеджерского» и «лидерского» стилей управления.

Тема 16. Основные формы власти

Понятия «влияние» и «власть». Классификация форм власти и влияния. Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Характеристика власти, основанной на вознаграждении, ее сильные и слабые стороны. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Основные черты экспертной власти, ее сильные и слабые стороны. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны законной власти.

Тема 17. Конфликты в организации

Понятие организационного конфликта. Структура конфликта. Причины, виды и функции конфликтов. Формы их разрешения. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой. Четыре формы проявления конструктивных межгрупповых конфликтов: линейно-штабная, межгрупповая дискриминация, организационная, трансформативная. Классификация основных причин, вызывающих конфликтные ситуации. Характеристика основных способов устранения конфликтов.

4.3. Перечень разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку (при наличии) и трудоемкость (в часах)				Оценочные средства	Формируемые компетенции (индикаторы)	Всего (в часах)
		Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия	СРС (в том числе, внеаудиторная СР, КСР)			
1.	Введение в теорию организации	-	8	-	28	собеседование	<p>УК-1: ИДК_{УК1.1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p> <p>ИДК_{УК1.2} Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников</p> <p>ИДК_{УК1.3} Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов</p> <p>ПК-2: ИДК_{ПК2.1}: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно-управленческие подходы в образовательной организации; на основе инновационных</p>	36

							технологий менеджмента находит результативные решения; ИДК ПК2.2: определяет стратегию, цели и задачи программы развития образовательной организации, оценивает результаты ее реализации.	
2.	Структура и коммуникации организации	-	8	-	28	собеседование	УК-1: ИДК _{УК1.1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ИДК _{УК1.3} Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов УК-3: ИДК _{УК3.1} Вырабатывает стратегию сотрудничества и, на ее основе, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ПК-2: ИДК ПК2.1: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно- управленческие подходы в образовательной организации; на основе инновационных технологий менеджмента	36

							находит результативные решения; ИДК ПК2.2: определяет стратегию, цели и задачи программы развития образовательной организации, оценивает результаты ее реализации.	
3.	Основы организационного поведения	-	10	-	32	собеседование	<p>УК-1: ИДК_{УК1.1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ИДК_{УК1.2} Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников ИДК_{УК1.3} Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов</p> <p>УК-3: ИДК_{УК3.1} Вырабатывает стратегию сотрудничества и, на ее основе, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ИДК_{УК3.3} Планирует командную работу,</p>	42

							<p>распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p> <p>ПК-2: ИДК ПК2.1: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно-управленческие подходы в образовательной организации; на основе инновационных технологий менеджмента находит результативные решения;</p> <p>ИДК ПК2.2: определяет стратегию, цели и задачи программы развития образовательной организации, оценивает результаты ее реализации.</p>	
4.	Власть и лидерство в организации	-	6	-	20	<p>собеседование</p> <p>тестирование</p>	<p>УК-3: ИДК_{УК3.1}</p> <p>Вырабатывает стратегию сотрудничества и, на ее основе, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИДК_{УК3.3}</p> <p>Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p> <p>ПК-2: ИДК ПК2.1: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно-управленческие подходы в</p>	26

							образовательной организации; на основе инновационных технологий менеджмента находит результативные решения; ИДК ПК2.2: определяет стратегию, цели и задачи программы развития образовательной организации, оценивает результаты ее реализации.	
	Итого Всего: 144	-	32	-	108	зачет		140

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

4.4.1. Работа с учебной и научной литературой. Стратегии смыслового чтения

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания.

Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным;
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге;
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- при составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями;
- прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

- информационно-поисковая (задача – найти, выделить искомую информацию);
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения, излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений);
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование нескольких видов чтения:

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендованных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
- просмотрное – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером

информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;

- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;

- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

- Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения.

- Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала.

- Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала.

- Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора.

- Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного. Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

4.4.2. Подготовка информационного сообщения

Это вид внеаудиторной самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам. Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Возможно письменное оформление задания, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию). Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Роль студента:

- собрать и изучить литературу по теме;
- составить план или графическую структуру сообщения;
- выделить основные понятия;
- ввести в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;
- оформить текст письменно (если требуется);
- сдать на контроль преподавателю и озвучить в установленный срок.

4.4.3. Подготовка к тестированию

Тестирование – это вид самостоятельной работы студента по закреплению изученной информации путем ее дифференциации, конкретизации, сравнения и уточнения в контрольной форме (вопроса, ответа). Тесты могут быть различных уровней сложности. Количество вопросов в тесте (информационных единиц) определяет преподаватель.

Роль студента:

- изучить информацию по теме;
- провести ее системный анализ;
- проконсультироваться с преподавателем в вопросах, требующих уточнения.

4.4. Примерная тематика курсовых работ – не предусмотрена.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Сапрыкин И. Г. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. Г. Сапрыкин, С. А. Голик. – ЭВК. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2010. – 130 с. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

2. Мусийчук С. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] / С. В. Мусийчук, М. В. Мусийчук. – Электрон. текстовые дан. – М.: Флинта, 2017. – 193 с. – Режим доступа: ЭБС «Айбукс». – Неогранич. доступ.

б) дополнительная литература:

1. Болотова А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] / А.К. Болотова, В. Мартынова. – М.: ВШЭ, 2013. – 320 с. – Режим доступа: ЭБС «Айбукс». – Неогранич. доступ.

2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. – 374 с. – Режим доступа: ЭБС «Рукопт». – Неогранич. доступ.

3. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. – 432 с. – Режим доступа: ЭБС «Рукопт». – Неогранич. доступ.

4. Психология в образовании: теория и практика [Электронный ресурс]: монография / Терехова Т. А., Глазков А. В., Ярославцева И. В., Трофимова Е. Л., Конопак И. А.; Терехова Т. А. (ред.). – ЭВК. – Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2019. – 164 с. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

5. Слабов С. С. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: Курс лекций / С. С. Слабов. – ЭВК. – М.: Издательство Московского университета, 2004. – 225 с. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

в) список авторских методических разработок

1. Введение в менеджмент образовательных организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие. / Лохтина Т.Н., Метелица В.И. – ЭВК. – Иркутск: Изд-во Аспринт, 2017. – 236 с. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

2. Теория организации и организационное поведение: [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Сост. В.И. Метелица. – Электрон. текст. дан. 2,5 Мб – Иркутск: Аспринт, 2021. – 146 с. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

3. Основы менеджмента образовательных организаций: [Электронный ресурс]: учебное пособие / Сост. Т.Н. Лохтина. – Электрон. текст. дан. (2,5 Мб). – Иркутск: Издательство «Аспринт», 2019. – Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех». – Неогранич. доступ.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Для обучающихся обеспечен доступ к следующим профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

1. ЭБС «Библиотех» (электронные версии книг, учебной и учебно-методической литературы по всем отраслям знаний) – Режим доступа: <http://isu.bibliotech.ru/>;

2. ЭБС «Издательство «Лань» (электронные версии книг и периодических изданий по всем отраслям знаний) – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/>;

3. Национальный цифровой ресурс «РУКОПТ» (межотраслевая научная библиотека, содержащая оцифрованные книги, периодические издания и отдельные статьи по всем отраслям знаний) – Режим доступа: <http://rucont.ru>

4. ЭБС «Айбукс» (учебники и учебные пособия для высшего образования) –

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Помещения и оборудование

Помещения – учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом ОПОП ВО бакалавриата, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО «ИГУ».

Технические средства обучения

Мультимедиа проектор, ноутбук, колонки, презентации по темам занятий дисциплины, видеофильмы, наглядные пособия.

6.2. Лицензионное и программное обеспечение

Windows 10 pro; Adobe acrobat reader DC; Audacity; Far; Firefox; Google Chrome; Kaspersky AV; MS Office 2007; Peazip.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В образовательном процессе используются активные и интерактивные формы, в том числе дистанционные образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, развивающие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств и формирующие компетенции.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения

	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Законы, регламентирующие функционирование организаций	Практ. зан.	групповые дискуссии	2
2	Внешняя и внутренняя среда организации	Практ. зан.	групповые дискуссии	2
3	Мотивация как основа организационного поведения	Практ. зан.	групповые дискуссии	2
4	Теории лидерства	Практ. зан.	групповые дискуссии	2
Итого часов				8

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) представляет собой комплект оценочных материалов для проведения текущего контроля, включая, при необходимости, и входной контроль, и промежуточной аттестации обучающихся и оформляется в виде приложения к рабочей программе дисциплины (модуля).

8.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль осуществляется в виде собеседования.

Примерные вопросы собеседования:

1. Какие существуют формы организации субъектов хозяйствования?

2. Какие Вам известны хозяйственные товарищества?
3. Какие хозяйственные общества Вы знаете?
4. Чем отличается унитарное предприятие от других форм организации субъектов хозяйствования?
5. Что такое малое предприятие?
6. Назовите четыре статуса деловых организаций.
7. Какие функции закрепляются за государством при регулировании предпринимательских отношений?
8. Какие виды организаций Вам известны?
9. Что представляет собой деловая организация?
10. Как строят свою деятельность коммерческие и некоммерческие организации?
11. Приведите примеры хозяйственных организаций.
12. Назовите особенности деловых организаций.
13. Охарактеризуйте известные Вам учреждения.
14. В чем особенности социальных организаций?
15. Назовите основополагающие законы, регламентирующие функционирование социальных организаций.
16. Сформулируйте закон синергии.
17. Каковы показатели созидательной синергии в организации?
18. В чем суть закона самосохранения организации?
19. Какие факторы способствуют выживанию организации?
20. Как формулируется закон развития деловых организаций?
21. На какие принципы опирается закон развития?
22. Приведите пример жизненного цикла организации и прокомментируйте его.
23. Назовите базовые стратегии развития организаций в современных условиях России.
24. Сформулируйте закон композиции и пропорциональности.
25. Как проявляется в современных условиях закон композиции и пропорциональности?
26. Чем определяется стремление организаций к объединению?
27. В чем суть закона информированности и упорядоченности?
28. Какие показатели определяют информационный ресурс организации?
29. Какие коммуникации внутри организации Вам известны?
30. Что Вы знаете о современных информационных технологиях?
31. Чем определяется информационный порядок в организации?
32. Что Вы знаете о законе единства анализа и синтеза?
33. Как специфические законы помогают повысить эффективность управленческого труда?
34. Что необходимо для получения максимальной отдачи от использования законов и принципов организации?
35. Является ли организационное поведение (ОП) манипулированием людьми? Почему?
36. Из каких факторов состоит поле организационного поведения? Охарактеризуйте факторы.
37. Вспомните основные концепции, формирующие базис ОП. Могли бы вы выделить наиболее значимые? Поясните свой выбор.
38. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
39. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
40. Рассмотрите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества (положительно или отрицательно)?
41. Проанализируйте формулу синергетического эффекта организации. Как вы думаете, какие факторы в наибольшей степени определяют различия между организациями?

42. Как формируется видение организаций, в которых вы работаете? Как оно воспринимается сотрудниками?
43. В чем состоят различия между фактическими и ценностными предпосылками? Каково их влияние на менеджеров?
44. Какой модели (парадигмы) ОП придерживаетесь вы как руководитель? Какой модели придерживается ваше руководство?
45. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
46. Обсудите каждую из моделей ОП.
47. В каком направлении, по вашему мнению, развиваются модели ОП?
48. Какова роль этики в организации?
49. Что такое лидерство?
50. Опишите достоинства и недостатки теорий лидерства, основанных на личностных качествах.
51. В чем отличие теорий, описывающих характеристики лидеров, от поведенческих теорий лидерства?
52. Охарактеризуйте поведенческие теории лидерства. Каково их практическое применение?
53. Опишите теории лидерства, основанные на ситуационном подходе к лидерству.
54. Дайте характеристику харизматических качеств лидера. Приведите примеры известных вам «харизматических» лидеров.
55. Назовите источники власти, которой обладает лидер студенческой организации. Должен ли он сохранять свою власть или следует передавать полномочия другим студентам, чтобы сделать руководство более эффективным?
56. Рассмотрите основные положения теории Ф.Фидлера. Как часто в реальной жизни возникают благоприятные, неблагоприятные и очень неблагоприятные ситуации?
57. Сравните модели объектов управления и факторов их поведения в подходах разных ученых к лидерству.
58. Что такое власть?
59. В чем заключается основной постулат власти?
60. Перечислите основы и источники власти.
61. Расскажите о тактических способах власти.
62. В чем, по вашему мнению, заключаются этические аспекты власти? Каково отношение к ним в разных странах?
63. В чем заключается опасности нарушения баланса власти в организации?
64. Дайте сравнительную характеристику форм власти. Оцените их эффективность лично для себя.
65. Оцените эффективность типов влияния. Приведите примеры.
66. Опишите критерии руководителя-лидера и оцените себя с точки зрения их наличия.
67. Проанализируйте проблемы восприятия руководителя.
68. Каковы особенности стиля непрофессионального руководителя? Чем они объясняются?
69. Оцените преимущества и недостатки делегирования полномочий.

Показатели и критерии *оценивания собеседования*

Показатели	Критерии
Содержание реплик и выступлений	Знание методологии и истории вопроса; четкая аргументация позиции; владение терминологическим минимумом, содержанием научных категорий; правильность и уместность использования категориального аппарата;

	способность к критическому анализу и оценке положений.
Корректность поведения	Культура мышления: самостоятельность и критичность; способность к конструктивной критике и оппонированию; нейтральность или доброжелательность при высказывании положений-антиномий; корректность цитирования.
Культура общения, организация речевого высказывания	Правильность, точность, уместность речи; логичность и последовательность сообщений; доказательность речи; умение аргументировать и иллюстрировать положения дискуссии; соответствие высказываний требованиям устной формы коммуникации.

Шкала оценивания: 0 баллов – полное несоответствие критериям; 1 балл – частичное соответствие критериям; 2 балла – полное соответствие критериям.

Текущий контроль успеваемости позволяет определить: качество, глубину, объем усвоения знаний и умений в рамках отдельной темы, имеющиеся недостатки и меры по их устранению; степень ответственности студентов к работе, уровень развития их способностей и причины, мешающие обучению; уровень овладения навыками самостоятельной работы, пути и средства их развития.

8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется в форме контрольного тестирования. **Тест** – форма контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Система стандартизированных заданий по дисциплине, направленных на выявление степени сформированности когнитивного компонента компетенции.

Показатели и критерии оценивания результатов тестирования

Показатели	Критерии
Полнота ответа, свидетельствующая об усвоении темы / раздела	<ul style="list-style-type: none"> - студент полно и содержательно отвечает на поставленные вопросы, демонстрирует хорошее усвоение материала; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления теоретических источников; точно использует терминологию; правильно формулирует ответ на открытый вопрос; - студент содержательно, но не в полной мере отвечает на поставленные вопросы, демонстрирует хорошее усвоение материала с небольшими погрешностями; - студент неполно отвечает на поставленные вопросы, допускает существенные погрешности; - студент неправильно отвечает на поставленные вопросы или не дает ответа, демонстрирует хорошее усвоение материала; демонстрирует незнание терминологии.
Последовательность и логичность ответов	- в заданиях каждого раздела на множественный выбор и в вопросах открытого типа студент проявляет последовательность рассуждений; студент логично рассуждает, способен осуществить выбор ответа из предложенного множества;

	<ul style="list-style-type: none"> - в заданиях каждого раздела ответы студента последовательны, логичны; в некоторых разделах допустимы непринципиальные погрешности в ответах; - в заданиях большей части разделов студент допускает ошибки; нарушена логика рассуждений; - ответы не соответствуют параметрам, приведенным выше, или студент отказывается отвечать на вопросы.
Точность ответов	<ul style="list-style-type: none"> - студент способен идентифицировать проверяемый терминологический минимум; - допущены незначительные ошибки в идентификации терминологии; - допущены значительные ошибки в идентификации терминологии; - студент не владеет терминологией курса.
Самостоятельность и время выполнения теста	<ul style="list-style-type: none"> - задание выполнено студентом самостоятельно и за отрезок или меньше времени, выделенного для написания работы; - задание выполнено студентом самостоятельно и за отрезок времени, выделенного для написания работы; - задание выполнено с нарушением временного регламента; - задание не выполнено.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется в форме контрольного тестирования. Для оценивания уровня освоения дисциплины (модуля) студентами рекомендуется следующее соответствие между процентной и зачетной системами оценок:

Оценка	Процент выполнения теста, %
«зачтено»	100 – 55
«незачтено»	менее 55%

Демонстрационный вариант теста (может быть использован обучающимися как тренировочное задание)

Вариант 1

Выберите один правильный ответ

1. Сущностное устройство организации:

- а) устойчивость;
- б) гомеостаз;
- в) целенаправленность;
- г) целостность.

2. Жизненный цикл организации:

- а) время от момента зарождения организации до ее ликвидации;
- б) подготовительный этап, предшествующий созданию организации;
- в) период стабильной и эффективной работы организации.

3. Управления организацией:

- а) выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
- б) обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
- в) неукоснительное выполнение исполнителями распоряжений и приказов дирекции и вышестоящих начальников.

4. Закон развития:

- а) реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли;
- б) повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации.

в) обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации;

5. Линейная структура управления:

а) гибкая матричная структура;

б) неопределенная структура;

в) жесткая иерархическая структура.

6. Закон теории организации:

а) устойчивая связь явлений или событий, присущая достаточно большому количеству организаций;

б) правила поведения, принятые в конкретной организации и отраженные во внутренней документации;

в) контрактные и договорные обязательства членов организации, регламентирующие их деятельность.

7. Система управления организацией:

а) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания;

б) руководитель организации и его заместители.

в) набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления;

8. Объект теории организации:

а) совокупность организационных отношений общества;

б) производственный опыт организации;

в) практика конкретного предприятия;

г) всеобщие закономерности деятельности.

9. Эффект от суммы больше, чем сумма эффектов составных частей – это зафиксировано:

а) законом самосохранения;

б) законом пропорциональности;

в) законом информированности;

г) законом синергии.

10. К характеристике механического типа организации относится:

а) субъективная система вознаграждения;

б) низкая степень формализации;

в) узкая специализация в работе;

г) амбициозная ответственность.

11. Группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы – это:

а) объединение;

б) устройство;

в) формирование;

г) организация.

12. Организационная структура, построенная на основе прямого распределения должностных обязанностей от высшего звена к низшему, называется:

а) матричной;

б) функциональной;

в) линейной;

г) дивизиональной.

13. Организационное поведение:

а) наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;

б) наука об управлении людьми и организациями;

в) наука о поведении людей и групп в организациях, о формировании поведенческих моделей и их практического использования.

14. К первичным мотивам принято относить:

а) мотив привязанности;

б) власти;

в) любопытства;

г) достижения;

д) стремление избежать боль;

е) статуса.

15. Какая из теорий не относится к процессуальным теориям мотивации:

- а) В. Врума; б) Ф. Герцберга;
 в) справедливости; г) Портера-Лоулера.
- 16.** Норма управляемости выражается в количестве:
 а) подразделений; б) отделов;
 в) подчиненных; г) страт.
- 17.** Кто предложил теорию мотивации «Х-У»:
 а) Ф. Герцберг; б) Д. МакКлелланд;
 в) А. Маслоу; г) Д. МакГрегор.
- 18.** Дифференциация человеческих потребностей на 3 группы: во власти, в успехе, в причастности – является отличительной чертой теории мотивации:
 а) В. Врума; б) Р. Портера;
 в) Д. МакКлелланда; г) А. Маслоу.
- 19.** При либеральном стиле руководства:
 а) власть сконцентрирована в руках единоличного лидера;
 б) работники не могут положиться на компетенцию руководителя;
 в) руководитель стремится принимать решения, согласуя их с мнениями и потребностями работников.
- 20.** Сколько общепринято выделять теорий лидерства:
 а) 2; б) 3; в) 6; г) 4; д) 7.

Вариант 2.

Выберите один правильный ответ

- 1.** Теория организации:
 а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
 б) наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
 в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.
- 2.** Что составляет триединство метода теории организации:
 а) общее, особенное, единичное;
 б) обобщение, описание, абстрактный анализ;
 в) законы, закономерности, зависимости;
 г) правила, распоряжения, приказы.
- 3.** Синергия:
 а) сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды;
 б) общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач;
 в) прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива.
- 4.** Закон композиции:
 а) с целью получения максимальной прибыли организации должны стремиться к полной самостоятельности;
 б) на всех этапах своего развития организации должны придерживаться стратегии минимизации расходов и накопления ресурсов;
 в) в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к объединению.
- 5.** Закон единства анализа и синтеза:
 а) научно обоснованный метод от общего к частному и от частного к общему;
 б) метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития;

в) методика описания работы подразделений организации с учетом их функциональной направленности.

6. Формальные организации:

а) зарегистрированные в установленном порядке организации;

б) организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;

в) группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.

7. Рационализация:

а) познание реальности через аспекты духовной жизни человека;

б) принятие упреждающих решений на основе интуиции, предвидения, предчувствий, ориентировочных оценок, сопоставления фактов;

в) достижение максимально возможного уровня эффективности при существующих в данный момент экономических условиях.

8. Закон самосохранения:

а) стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли;

б) поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств;

в) обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.

9. Расширяющимся соединением является:

а) конвергентное; б) дивергентное;

в) расходящееся; г) встречное.

10. Принцип индивидуальных различий раскрыл:

а) Р. Лайкерт; б) Ч. Бернанд;

в) П. Керженцев; г) Э. Мэйо.

11. Функции теории организации:

а) учетная, кибернетическая, специальная;

б) познавательная, методическая, рациональная;

в) деловая, занимательная, познавательная;

г) методическая, прогностическая, поведенческая.

12. К характеристике органического типа организации относится:

а) четкие права и ответственность;

б) высокая степень формализации;

в) объективные критерии отбора кадров;

г) уровни управления размыты.

13. Основными целями ОП как науки являются:

а) систематизированное описание поведения людей в различных, возникающих в процессе труда ситуациях;

б) объективное объяснение причин поступков индивидуумов и групп в определенных условиях;

в) предсказание поведения работника в будущем;

г) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование;

д) все ответы верны.

14. К полю ОП не относятся:

а) люди; б) внешняя среда;

в) технологии; г) потребители.

15. Содержательные теории мотивации основаны на идентификации:

а) инстинктов; б) потребностей;

в) поведения; г) эмоций.

16. Условиями возникновения конфликта является наличие:

а) конфликтной ситуации и объекта конфликта;

б) оппонентов и инцидента;

- в) оппонентов и объекта конфликта;
- г) конфликтной ситуации и инцидента.

17. Чем не характеризуется Авторитарная модель ОП:

- а) ориентация работников на подчинение;
- б) участие работников в процессе труда минимальное;
- в) базис модели – руководство;
- г) ориентация менеджмента – полномочия.

18. Какая из теорий не относится к содержательным теориям мотивации:

- а) Д. МакКлелланда, б) Портера-Лоулера,
- в) А. Маслоу, г) Ф. Герцберга.

19. В соответствии с теорией «Х» человек:

- а) обладает творческим мышлением;
- б) стремится к проявлению самостоятельности;
- в) не любит работать и старается избежать ответственности;
- г) проявляет интерес к работе в зависимости от мотивации.

20. Чем характеризуется поведенческая теория лидерства:

- а) основное внимание на обучение навыкам лидера;
- б) основное внимание обращено на выделение качеств лидера;
- в) сочетание двух характеристик поведения лидера приводит к успешному результату.

Ответы

Вар 1.

1. г	2. а	3. б	4. в	5. в	6. а	7. в	8. а	9. г	10. в
11. г	12. г	13. в	14. д	15. б	16. в	17. г	18. в	19. б	20. г

Вар 2.

1. б	2. а	3. в	4. в	5. а	6. а	7. б	8. в	9. б	10. г
11. б	12. г	13. д	14. г	15. б	16. г	17. в	18. б	19. в	20. а

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены следующими типами заданий:

- вопрос с единичным выбором;
- вопрос со множественным выбором;
- открытый вопрос (вставить слово);
- вопрос на соответствие;
- ситуативная задача.

Вопрос с единичным выбором – закрытый вопрос с предложенными вариантами ответов, из которых необходимо выбрать верный.

Множественный выбор – закрытый вопрос с предложенными вариантами ответов, из которых необходимо выбрать несколько верных.

Открытый вопрос предполагает написание слова или короткой фразы при ответе на вопрос. Ответ тестируемого сравнивается с эталоном ответа в системе.

Вопрос на соответствие – список вопросов отображается вместе со списком ответов. Тестируемый должен расставить соответствие между вопросом и ответом.

Ситуативная задача – это объект мыслительной деятельности, содержащий вопросную ситуацию, включающий в себя условие, функциональные зависимости и требования к принятию решения.

Примеры оценочных средств промежуточной аттестации:

ИДК ПК2.1: анализирует, разрабатывает, корректирует организационно-управленческие подходы в образовательной организации; на основе инновационных технологий менеджмента находит результативные решения

– *вопрос с единственным выбором:*

Сбой, снижающий эффективность функционирования системы управления образовательной организацией называется:

- а) мотивационной катастрофой;
- б) мотивационной ошибкой;
- в) мотивационной неудачей;
- г) мотивационным эффектом;
- д) мотивационной бифуркацией.

– *вопрос со множественным выбором:*

Основными принципами управления образовательной организацией являются:

- а) научности
- б) открытости
- в) эффективности
- г) сочетание единоначалия и коллегиальности
- д) учета личных качеств

– *открытый вопрос (вставить слово):*

Способность, право и возможность распоряжаться кем-либо, чем-либо; оказывать решающее воздействие на судьбы, поведение и деятельность людей с помощью различного рода средств (права, авторитета, воли, принуждения) называется _____.

– *вопрос на соответствие:*

Установите соответствие названием и формами проявления законов, регламентирующих функционирование организаций:

Название законов, регламентирующих функционирование организаций	Форма проявления законов, регламентирующих функционирование организаций
1. Синергия	А. При любых изменениях в организации между всеми элементами и организацией в целом должна сохранять пропорциональность
2. Дополнения	Б. Функционирование всех элементов организации подчиняется ее цели, а их цели ее конкретизируют.
3. Пропорциональности	В. Потенциал организации как целого больше суммы потенциалов ее элементов
4. Композиции	Г. Порядок в организации не может быть большим информированности ее участников
5. Информированности	Д. Внутриорганизационные процессы и функции дополняются противоположно направленными. Пример: дифференциация и интеграция.

– *ситуативная задача:*

Ситуация. Идет обсуждение кандидатур на должность заместителя руководителя организации. Есть несколько претендентов. Какой претендент имеет преимущества в случае необходимости поддержания стабильных условий существования организации?

- а) претендент стремится прежде всего к налаживанию доброжелательных товарищеских отношений, создать атмосферу доверия, избеганию конфликтов, но это не всеми руководителями понимается как должная линия поведения
- б) претендент в интересах дела способен идти на обострение ситуации, невзирая на лица, отличается повышенной ответственностью за дело
- в) претендент предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен и требователен к подчиненным

Перечень вопросов и заданий к зачету

1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
2. Историческое развитие организационной науки.
3. Развитие организационной мысли в России.
4. Вклад информатизации в организационную науку.
5. Понятие и причины создания организаций.
6. Организация как управляемая система.
7. Виды и типы организаций.
8. Система управления организаций.
9. Законы, регламентирующие функционирование организаций.
10. Принципы действия статических и динамических организаций.
11. Принципы рационализации организационной деятельности.
12. Формирование организационных структур.
13. Субъекты и объекты организационной деятельности.
14. Организационное поведение как объект управления.
15. Основные этапы развития теорий организационного поведения.
16. Основополагающие концепции организационного поведения.
17. Базисные теоретические подходы к организационному поведению.
18. Основные элементы системы организационного поведения.
19. Модели организационного поведения.
20. Современные проблемы управления организационного поведения.
21. Характеристика человеческого капитала современной России и ее влияние на организационное поведение.
22. Оценка состояния морально-психологического климата коллективов организаций.
23. Мотивация трудового поведения.
24. Содержательные теории мотивации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства.
27. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства.
28. Общая характеристика теории личностных качеств лидерства.
29. Общая характеристика харизматических качеств лидерства.
30. Значение власти и влияния в организационном поведении.
31. Особенности власти, основанной на принуждении.
32. Особенности власти, основанной на вознаграждении.
33. Особенности власти примера (харизматическая власть).
34. Экспертная власть и сфера ее применения.
35. Особенности традиционной власти.
36. «Управленческая решетка» Блэйка-Моутона.
37. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.
38. Основы внутрифирменного общения.

39. Основные особенности организационного конфликта.

40. Формирование команд и управления ими.

Документ составлен в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 44.04.01 – Педагогическое образование (квалификация (степень) «магистр»), утвержденный приказом № 126 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02. 2018 г. с изменениями и дополнениями от 08.02.2021 г.

Автор программы: кандидат экономических наук, доцент кафедры социально-экономических дисциплин В.И. Метелица

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.