УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины: Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Управление проектами

Год набора: 2025, 2026

Составители:

канд. психол. наук, доц. Е.А. Багрова

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	6
4.	Структура и содержание дисциплины	7
4.1	Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	7
4.2	Содержание дисциплины по темам (разделам)	9
4.3	Планы практических и семинарских занятий	10
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	14
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	23
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	24
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	29
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	30

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины – ознакомить будущих магистров с основными понятиями, схемами и методами современной теории организации и организационного поведения, как способа определения и развития конкурентных преимуществ компании.

Учебные **задачи дисциплины:**

–определить фундаментальные факторы, определяющие успех организации в бизнесе;

–сформировать навыки анализа конкурентных преимуществ организации посредством идентификации, развития и использования ресурсов и способностей компании;

–научиться формулировать стратегию, основанную на выявленных конкурентных преимуществах.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

основные подходы к проектированию организационных структур разных типов

этические нормы и основные модели организационного поведения

теории и школы управления, теории мотивации и лидерства

Уметь:

анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию

устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат

использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности

Владеть:

навыками проектирования организационных структур

навыками организационной диагностики

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части блока 1 учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

Теория организации (уровень бакалавриата)

Организационное поведение (уровень бакалавриата)

↓

Теория организации и организационное поведение

↓

Обеспечиваемые учебные дисциплины:

Современные модели управления

До начала изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций, полученные в результате изучения дисциплин «Теория организации» (уровень бакалавриата), «Организационное поведение» (уровень бакалавриата).

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Менеджмент»:

ОПК-1 «способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления»;

ОПК-4 «способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций».

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.1 Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов	ОПК-1.1 З.1 Знает основные подходы к проектированию организационных структур разных типов ОПК-1.1 У.2 Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию ОПК-1.1 В.2 Владеет навыками проектирования организационных структур коллектива
ОПК-1.2 Обобщает и критически анализирует практики управления	ОПК-1.2 З.3 Знает этические нормы и основные модели организационного поведения ОПК-1.2 У.4 Умеет устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат ОПК-1.2 В.4 Владеет навыками организационной диагностики
Компетенция ОПК-4	
ОПК-4.1 Руководит проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков	ОПК-4.1 З.2 Знает теории и школы управления, теории мотивации и лидерства ОПК-4.1 У.2 Умеет использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному/заочному обучению составляет 4 зачетных единиц (144 академических часов).

Модульная разбивка курса «Теория организации и организационное поведение»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост. работа.	Всего часов.	Индикаторы компетен-ции/ЗУВы
	Лекции	Практ.			
<u>Модуль 1</u>:					
Тема 1. Предмет, методология и задачи курса.	2/-	4/-	5/10	11/10	ОПК-1.1 З-1, У-2
Тема 2. Личность и организация.	2/1	4/1*	5/10	11/12	ОПК-1.2 З-3, У-4
Тема 3. Мотивация и результативность	2/-	4/1*	5/10	11/11	ОПК-4.1 З-2, У-2
<u>Модуль 2</u>:					
Тема 4. Формирование группового поведения в организации.	2/-	4/1*	5/10	11/11	ОПК-1.1 З-1, У-2
Тема 5. Теория организации.	3/1	4/1*	5/10	12/12	ОПК-1.2 З-3, У-4
Тема 6. Лидерство в организации.	2/1	4/1*	5/10	11/12	ОПК-4.1 З-2, У-2
<u>Модуль 3</u>:					
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.	3/1*	4/1*	5/10	12/12	ОПК-1.1 З-1, У-2, В-2
Тема 8. Корпоративная культура и поведение организации.	3/1*	4/1*	5/10	12/12	ОПК-1.2 З-3, У-4, В-4
Тема 9. Управление карьерой и формирование поведения индивида.	3/1*	4/2*	6/11	13/14	ОПК-4.1 З-2, У-2
Тема 10. Организационное поведение в международном бизнесе.	3/-	4/1*	6/10	13/11	
Зачет			9/9	9/9	ОПК-1.1 З-1, У-2, В-2
Экзамен			18/18	18/18	ОПК-1.2 З-3, У-4, В-4 ОПК-4.1 З-2, У-2
ВСЕГО	25/6*	40/10*	79/128	144/144	

* Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Модуль 1 включает в себя три учебные темы. В результате прохождения первого модуля студент должен:

ОПК-1.1 З.1 Знать основные подходы к проектированию организационных структур разных типов

ОПК-1.2 З.3 Знать этические нормы и основные модели организационного поведения

ОПК-4.1 З.2 Знать теории и школы управления, теории мотивации и лидерства

ОПК-1.1 У.2 Уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию

ОПК-1.2 У.4 Уметь устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат

ОПК-4.1 У.2 Уметь использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности

Уровень освоения полученных знаний и умений проверяется выступлением на семинаре, индивидуальными домашними заданиями, решением тестов.

Модуль 2 включает в себя три учебные темы. В результате прохождения второго модуля студент должен:

ОПК-1.1 З.1 Знать основные подходы к проектированию организационных структур разных типов

ОПК-1.2 З.3 Знать этические нормы и основные модели организационного поведения

ОПК-4.1 З.2 Знать теории и школы управления, теории мотивации и лидерства

ОПК-1.1 У.2 Уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию

ОПК-1.2 У.4 Уметь устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат

ОПК-4.1 У.2 Уметь использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности

Уровень освоения полученных знаний, умений и проверяется выступлением на семинаре, индивидуальными домашними заданиями, решением тестов.

Модуль 3 включает в себя четыре учебные темы. В результате прохождения третьего модуля студент должен:

ОПК-1.1 З.1 Знать основные подходы к проектированию организационных структур разных типов

ОПК-1.2 З.3 Знать этические нормы и основные модели организационного поведения

ОПК-4.1 З.2 Знать теории и школы управления, теории мотивации и лидерства

ОПК-1.1 У.2 Уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию

ОПК-1.2 У.4 Уметь устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат

ОПК-4.1 У.2 Уметь использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности

ОПК-1.1 В.2 Владеть навыками проектирования организационных структур коллектива

ОПК-1.2 В.4 Владеть навыками организационной диагностики

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинаре, решением ситуационных заданий (кейсов), индивидуальными домашними заданиями, решением тестов.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Предмет, методология и задачи курса.

Понятие и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения: классическая школа, административный менеджмент, школа человеческих отношений и др. Понятие и виды организации. Классификация организаций. Эффективность деятельности организации.

Тема 2. Личность и организация.

Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Теории личности. Личностные факторы по Кэттелу и Клайну. Гуманистический подход. Психодинамическая теория личности. Теория личности Юнга. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс. Восприятие и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Теория атрибуции. Установки и ценности. Принятие индивидуальных решений. Коммуникации, изменения и конфликты.

Тема 3. Мотивация и результативность.

Сущность и содержание мотивации. Теория ожиданий: основа для анализа мотивации работника. Модель Портера и Лоулера. Теория потребностей. Современные теории мотивации. Механизм и результативность мотивации. Мотивация и определение содержания работы.

Тема 4. Формирование группового поведения в организации.

Природа и характеристики группы. Формальные и неформальные группы и команды. Стадии развития группы и команды. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.

Тема 5. Теория организации.

Макротеории организации: популяционно-экологическая модель, ресурсная модель, ситуативно-рациональная модель, модель деловых издержек, институциональная модель. Различные подходы к развитию организации.

Тема 6. Лидерство в организации.

Классические исследования лидерства. Отличие лидерства от менеджмента. Лидерство и изменения. Лидерство и коммуникации. Лидерство и конфликт. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.

Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Тема8. Корпоративная культура и поведение организации.

Культура организации и ее контекст. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Формирование репутации организации. Организационная культура и изменения. Культура, конфликт и коммуникации.

Тема 9. Управление карьерой и формирование поведения индивида.

Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры. Поведенческий маркетинг. Компетенции персонала. Управление поведением индивидов внутри организации

Тема 10. Организационное поведение в международном бизнесе.

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Предмет, методология и задачи курса.

1. Рекомендации по выбору учебной и вспомогательной литературы по дисциплине «Теория организации»;
2. Ознакомление с целями, задачами, программой и методическим обеспечением учебного курса «Теория организации»;
3. Обсуждение организационных мероприятий процесса обучения по модульно-рейтинговой системе.

Вопросы подготовки и контроля знаний в самостоятельной работе студента по теме: «Предмет и метод теории организации»:

1. Является ли теория организации междисциплинарной наукой?
2. Рассмотрите основные представления понятия «организация»?
3. Что является предметом исследования и изучения в теории организации?
4. Каково значение учебного курса теория организации для современной практики управления?
5. Какие функции выполняют теория организации как наука?
6. Каково место теории организации в системе современных знаний?

Тема 2. Личность и организация.

Сценарий занятия:

– опрос по материалам лекции;
– актуализация темы в дискуссии;
– проведение деловой игры и освоение метода изучения конкретной ситуации.

Основные вопросы:

1. Какова сущность процесса социализации личности в организации?
2. Какие процессы определяют систему социализации личности в организации?
3. Какие функции выполняет управление поведением человека в организации?
4. Какие факторы влияют на процесс социализации личности в организации?

Тема 3. Мотивация и результативность.

Сценарий занятия:

– опрос по материалам лекции;
– актуализация темы в дискуссии;
– деловая игра «Мотивация персонала»;
– расчетное задание на определение коэффициента эффективности каждого работника.

Основные вопросы:

1. Какие функции выполняет теория мотивации в менеджменте организации?
2. Какие виды мотивов определяют организационное поведение работника?

3. Какая связь между мотивацией и результативностью труда в группе?
4. Какие цели и задачи менеджмента организации реализуются в программе стимулирования и трудовой мотивации?
5. Какие типы мотивированного поведения работника различаются по его отношению к работе?

Тема 4. Формирование группового поведения в организации.

Сценарий занятия:

- опрос по материалам лекции;
- актуализация темы в дискуссии;
- тестирование по материалу изучаемой темы;
- деловая игра «социально-психологический климат в коллективе».

Основные вопросы:

1. Какие этапы определяются в процессе формирования команды в организации?
2. По каким критериям оценивается деловая активность группы?
3. Каковы условия создания стабильных групп?
4. Какие факторы определяют организационное развитие группы?
5. Какие виды функциональных задач решаются в командной организации?

Образец задачи по теме: «Основные факторы деловой активности группы»:

Управленческие решения в проблемной ситуации

Описание ситуации: Неудовлетворительные результаты работы коллектива. Отсутствие благоприятного климата и творческой обстановки в трудовом процессе.

Вопросы:

1. Какие решения и мероприятия вы предложите?

Объясните смысл выбранных решений и мероприятий

Тема 5. Теория организации.

Актуализация темы семинарского занятия:

1. Какие системные свойства организации следует отметить?
2. В чем проявляются особенности современной организации?
3. Что такое организационный потенциал и каковы условия его эффективной реализации?
4. Что такое сложная система, и какими свойствами она обладает?
5. Как строится матричная структура сложной системы?
6. Для чего производится декомпозиция сложных систем?

Вопросы подготовки и контроля знаний в самостоятельной работе студента по теме: «Организация как система»:

1. Что такое организация? Какие смыслы раскрывает понятие «организация» в теории организации?
2. Какие уровни рассматриваются в классификации систем по уровню сложности?

3. Какие виды организаций рассматриваются в классификации систем по характеру взаимодействия с внешней средой?
4. Как определяются в теории организации статические и динамические системы?
5. Какие характеристики отличают социально-экономическую организацию?

Тема 6. Лидерство в организации.

Сценарий занятия:

- опрос по материалам лекции;
- актуализация темы в дискуссии;
- анализ конкретных ситуаций;

Основные вопросы:

1. Какое значение имеет определение руководства и лидерства как функции менеджмента организации?
2. Какие факторы определяют лидерство в организации?
3. Какие психологические основы лидерства определяются в современной организации?
4. Как сформировать доверие в организации при использовании руководителем власти личного авторитета или власти законных полномочий?
5. В чем сущность лидерства в организации?
6. Что собой представляет успешно действующий руководитель?

Задача. Управленческие решения в проблемной ситуации

Ситуация: Организация работы коллектива проектной группы требует от руководителя выбора стиля действий и поведения.

Вопрос: Какой стиль вы предпочтете?

Варианты решений:

- следить, чтобы все подчиненные точно выполняли свои обязанности и функции;
- подключить подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом «доверяй, но проверяй»;
- проявлять заботу не только о работе, но и об ее исполнителях.

Примеры конкретных ситуаций. Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

Что вы скажите, когда он в очередной раз обратиться к вам за помощью?

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.

Сценарий занятия:

- опрос по материалам лекции;
- прослушивание докладов;
- тестирование по материалу изучаемой темы;

– проведение конференции на тему: «Современные технологии и средства коммуникации в обеспечении управленческого решения»;
– актуализация темы в дискуссии.

Основные вопросы:

1. Как определяется коммуникативное поведение работника в организации?
2. Какую роль играет коммуникация в управленческом процессе?
3. Какие виды коммуникативного поведения способствуют успешному деловому общению?
4. Каковы причины развития коммуникации в современной
5. организации?
6. Какие требования к коммуникационным навыкам менеджера определяют практику набора сотрудников в современных российских фирмах?
7. Какие концепции определяются в подходах и методах управления поведением организации?
8. Какова сущность стратегии HR-менеджмента? Функциональные задачи организационного поведения фирмы.
9. Как определить эффективность организационного поведения в условиях рыночной среды?
10. Как функционируют структуры оперативного управления, определяющие характер поведения фирмы на рынке?
11. Какие принципы определяют успешный менеджмент в управлении поведением фирмы?

Тема8. Корпоративная культура и поведение организации.

Вопросы подготовки и контроля самостоятельной работы студента по теме семинарского занятия:

1. Определите понятие организационной, деловой культуры.
2. Какими свойствами обладает организационная культура?
3. Каковы функции корпоративной культуры?
4. Как осуществляются культурные коммуникации?
5. Как осуществляется развитие, поддержание и изменение организационной культуры?
6. Как осуществляется управление организационной культурой?
7. Как влияет организационная культура на эффективность организации?
8. В чем суть моделей Т. Парсонса и Р. Квина – Дж. Рорбаха?
9. Какова связь между организационной культурой и принятой стратегией в анализе матрицы Г. Шварца и О. Дэвиса?

Вопросы подготовки и контроля самостоятельной работы студента по теме семинарского занятия:

1. Корпоративная культура как фактор организационного развития.
2. Организационная культура и самоорганизация.
3. Функции организационной культуры.
4. Типология корпоративной культуры.

5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
6. Внешние коммуникации и культурные связи организации.
7.Определите функции и состав задач в модели организационной культуры.
8.Уровни организационной культуры в модели Э.Шейна.
9.Какие измерения организационной культуры совмещает в своей модели Г. Минцберг в анализе эволюции и изменения структур управления организацией?
10.Какие ресурсы и составляющие организационной культуры определяют реализацию ее функций?
11.Что такое идеология управления организацией?
12.Важно ли соответствие типа управления культуре организации и почему?
13.Является ли подготовленность персонала важной характеристикой организации?
14.Охарактеризуйте типы корпоративных культур в типологии культур организации в соответствии с типом управления.
15.Какие способы, методы и технологии исследования корпоративной культуры Вы знаете?

Тема 9. Управление карьерой и формирование поведения индивида.
Тема: «Теории поведения человека в организации»

Сценарий занятия:

– обсуждение и рекомендации по выбору учебной и вспомогательной литературы по дисциплине «Организационное поведение»;
– актуализация темы в дискуссии по задаче «Организационное поведение как динамичная поведенческая система фирменной организации»;
– проведение деловой игры и освоение метода изучения конкретной ситуации в практическом менеджменте;

Основные вопросы:

1. Что такое организационное поведение в системе экономических отношений?
2. Анализ поведения участников фирменной организации.
3. Какие функции выполняет теория личности в исследовании организации?
4. Какие факторы определяют успешную профессиональную адаптацию работника в организации?
5. Какие стереотипы поведения работников определяются в современной организации?
6. Какие поведенческие факторы определяют организационную культуру в бизнесе?
7. Какие процессы определяют систему социализации личности в организации?
8. Какие функции выполняет управление поведением человека в организации?
9. Какие факторы влияют на процесс социализации личности в организации?
10. Информационный фактор в оценке социально-психологических показателей организационного поведения работника.

11. Психологический фактор организационного поведения работника на этапах подбора, адаптации, оценки и аттестации, развития персонала.
12. Подходы к решению проблемы организационной стабильности в развитии компании.
13. Профессиональные качества для различных руководителей.
14. Организационное поведение работника и его характеристики (оперативность, компетенция, лидер).
15. Организационное поведение работника в цикле организационного развития компании.
16. Ресурсы организационного поведения в управлении изменениями.
17. Поведенческие факторы и особенности делового поведения члена организации.
18. Анализ и моделирование организационного поведения в разрешении организационных проблем управления нововведениями.
19. Стратегия и цели управления нововведениями. Устранение когнитивно-психологических барьеров в коллективной работе.
20. Стимулирование и мотивация позитивного отношения к нововведениям.

Примерная тематика дискуссии:

1. Основные источники и уровни организационных изменений (рутина, инновации, кризис, трансформации).
2. Организационное развитие: понятие, характеристики, стратегии.
3. Ресурсы, инновационный потенциал и перспективы управления нововведениями.
4. Типы организационного поведения в совместной деятельности (инициативное, контактное, мотивирующее).
5. Стратегические ориентиры управления нововведениями в организации.
6. Социально-психологические барьеры организационного поведения в «зонах неопределенности».

Образец задачи

Задача. Управленческие решения в проблемной ситуации.

Ситуация: в традиционно сложившийся коллектив приходит новый руководитель.

Вопрос: Какие подходы и какие меры выбирает руководитель в управлении возникающими конфликтами?

Варианты решений:

– вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя, таким образом, на подчиненных;
– попытаться разубедить, объяснить общие цели;
– разрешать возникающие конфликты, используя авторитет вышестоящих руководителей.

Пример конкретных ситуаций. Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?»

Что вы ответите?_____

Тема 10. Организационное поведение в международном бизнесе.

Сценарий занятия:

– опрос по материалам лекции;
– актуализация темы в дискуссии;
– изучение особенностей организационного поведения с учетом национального аспекта;
– тестирование по материалу изучаемой темы.

Основные вопросы:

1. Цели и задачи поведенческого маркетинга в управлении компанией.
2. Задачи исследования поведенческого маркетинга в стратегии управления компанией.
3. Какие факторы оказывают влияние на формирование собственного стиля поведения компании?
4. Какие факторы оказывают влияние на поведение покупателей?
5. Международные стандарты и организационные правила в работе с клиентами.
6. Национальные и глобальные компоненты деловой культуры и организационного поведения.
7. Функции организационного поведения в сфере международного бизнеса.
8. Содержание и значение корпоративной культуры и организационного поведения в современной компании.
9. Как формируются имиджевые регуляторы и установки организационного поведения в сфере международного бизнеса?

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Вопросы для контроля знаний

1. Основные категории, разновидности и формы труда.
2. Понятие теории организации.
3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
4. Классификация и структура затрат рабочего времени.
5. Сущность задачи и значение научной организации труда.
6. Методологические основы организационного поведения.
7. Социально-экономические аспекты организации труда.
8. Понятие рабочего места в концепции организации труда.
9. Нормирование труда. Понятие меры и нормы труда.
10. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации.
11. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
12. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала.
13. Организационные и социальные формы мотивации.
14. Этапы оргпроектирования.
15. Условия эффективности организационной структуры.
16. Зарубежный опыт построения организации.
17. Роль потребностей в организации индивидуального поведения и деятельности человека.
18. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.
19. Методы исследования потребностей и мотивов в оргповедении персонала.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература

1. Гуров, В. В. Основы теории и организации ЭВМ : учебное пособие / В. В. Гуров, В. О. Чуканов. — 5-е изд. — Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 173 с. — ISBN 978-5-4497-1646-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/160025.html

Дополнительная:

1. Голубев, С. С. Территориальная организация производства промышленных предприятий : учебное пособие / С. С. Голубев, А. Г. Щербаков, А. Е. Цивилева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 100 с. — ISBN 978-5-4497-5268-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158916.html

2. Голубев, С. С. Территориальная организация производства промышленных предприятий : учебное пособие / С. С. Голубев, А. Г. Щербаков, А. Е. Цивилева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 100 с. — ISBN 978-5-4497-5268-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158916.html

3. Голубев, С. С. Территориальная организация производства промышленных предприятий : учебное пособие / С. С. Голубев, А. Г. Щербаков, А. Е. Цивилева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 100 с. — ISBN 978-5-4497-5268-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158916.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR books
https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
http://www.motiviruem.com/ - Все о мотивации персонала

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, аудитория курсового проектирования, кабинет для самостоятельной работы студентов, библиотека, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и

офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{K_1 + K_2 + ...K_n}{n} \times 0{,}6$, где К – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не освоены	до 60 баллов
компетенции в основном освоены	от 60-70 баллов
компетенции освоены полностью	от 71 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1 «способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления» в части дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как**	Знает основные подходы к	Выступление на семинаре

	минимально допустимый) (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	проектированию организационных структур разных типов Знает этические нормы и основные модели организационного поведения Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Умеет устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат Владеет навыками проектирования организационных структур коллектива на уровне «сделать по шаблону» Владеет навыками организационной диагностики	Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает основные подходы к проектированию организационных структур разных типов Знает этические нормы и основные модели организационного поведения Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Умеет устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат Владеет навыками проектирования организационных структур коллектива на среднем уровне Владеет навыками организационной диагностики	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий (кейсов) Тестирование Зачет Экзамен

3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает основные подходы к проектированию организационных структур разных типов Знает этические нормы и основные модели организационного поведения Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием современных моделей, выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Умеет устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат Владеет навыками проектирования организационных структур коллектива на продвинутом уровне Владеет навыками организационной диагностики	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий (кейсов) Тестирование Зачет Экзамен

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-4 «способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций»
в части дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает теории и школы управления, теории мотивации и лидерства Умеет использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает теории и школы управления, теории мотивации и лидерства Умеет использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает теории и школы управления, теории мотивации и лидерства Умеет использовать современные практики управления теории мотивации и лидерства в профессиональной деятельности	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет Экзамен

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся
по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Управление проектами

Год набора 2025, 2026

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)
      2.1.4 Тестирование

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету и экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету и экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ОПК-1		ОПК-4
	ОПК-1.1	ОПК-1.2	ОПК-4.1
Формы текущего контроля			
Выступление на семинаре	З-1	З-3	З-2
Индивидуальные домашние задания	З-1, У-2	З-3, У-4	З-2, У-2
Решение ситуационных заданий (кейсов)	З-1, У-2, В-2	З-3, У-4, В-4	З-1, У-2
Тестирование	З-1	З-3	З-2
Формы промежуточного контроля			
Зачет	З-1, У-2, В-2	З-3, У-4, В-4	З-1, У-2
Экзамен	З-1, У-2, В-2	З-3, У-4, В-4	З-1, У-2

З- знания, У- умения, В- владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

Вопросы на проверку знаний:

1. Что такое организационное поведение в системе экономических отношений?
2. Анализ поведения участников фирменной организации.
3. Какие функции выполняет теория личности в исследовании организации?
4. Какие факторы определяют успешную профессиональную адаптацию работника в организации?
5. Какие стереотипы поведения работников определяются в современной организации?
6. Какие поведенческие факторы определяют организационную культуру в бизнесе?

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

1. Какие процессы определяют систему социализации личности в организации?
2. Какие функции выполняет управление поведением человека в организации?
3. Какие факторы влияют на процесс социализации личности в организации?

4. Информационный фактор в оценке социально-психологических показателей организационного поведения работника.
5. Психологический фактор организационного поведения работника на этапах подбора, адаптации, оценки и аттестации, развития персонала.
6. Подходы к решению проблемы организационной стабильности в развитии компании.
7. Профессиональные качества для различных руководителей.
8. Организационное поведение работника и его характеристики (оперативность, компетенция, лидер).
9. Организационное поведение работника в цикле организационного развития компании.
10. Ресурсы организационного поведения в управлении изменениями.
11. Поведенческие факторы и особенности делового поведения члена организации.
12. Анализ и моделирование организационного поведения в разрешении организационных проблем управления нововведениями.
13. Стратегия и цели управления нововведениями. Устранение когнитивно-психологических барьеров в коллективной работе.
14. Стимулирование и мотивация позитивного отношения к нововведениям.

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Кейс

1. Проанализировать деятельность трудового коллектива.

2. Разработать план действия по снижению трудовой пассивности коллектива.

Вы – менеджер оптово-розничного магазина, занимающегося продажей строительных материалов и других товаров для оформления интерьера дома (пиломатериалов, сантехники и т.д.). Сотрудники магазина организованы в три группы

Группа из шести кассиров, которые проверяют продукты, отобранные покупателями на местах

Группа из пяти продавцов, помогающих посетителям находить необходимые им товары на полках. Кроме того, они расставляют товары по полкам и пополняют запасы.

Группа из четырех сотрудников, которые обслуживают оптовых покупателей.

Заработная плата у всех сотрудников пропорциональна числу отработанных часов.

Кассиры и продавцы получают минимальную ставку, а сотрудники, работающие с оптовыми покупателями, получают полуторную минимальную ставку.

Вы удовлетворены работой кассиров и сотрудников по работе с оптовыми клиентами, однако, у Вас создалось впечатление, что продавцы на местах прилагают мало усилий. В ряде случаев посетители жалуются, что не могут найти необходимые товары, и Вы сами их отыскиваете, причем некоторые продавцы в это время не заняты.

Продавцы не кажутся слишком загруженными, и их нагрузка за последнее время не увеличилась, хот они должны вести учет дополнительной работы, в том числе по раскладке новых товаров и пополнению товаров на полках. Вы часто видите, как члены этой группы болтают друг с другом, выходят покурить за магазин, звонят по личным делам и устраивают больше перерывов чем им положено.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по оргповедению, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89
Ситуация – изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация – изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.1.4. Тестирование

Примерные тестовые задания

1.Целенаправленная деятельность по упорядочению во времени и пространстве всех элементов какого-либо объекта - ... .

a)координация;

b)проектирование.

c)организация;

2.Организация как вид деятельности, ведущий к образованию и развитию целого (объекта) рассматривается как..:

a)организованное объединение совместно работающих людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения определенных общих целей;

b)социальная организация;

c)система.

3.Наука, изучающая цели, миссии, среду, адаптацию и проектирование организаций - ...

a)социология управления;

b)теория управления;

c)теория организации;

d)общая теория систем.

4.Организация как объект управления в теории организации отождествляется с понятием:

a)структуры организации;

b)процесса организации;

c)функция системы.

5.Построение дерева целей осуществляется для формализованного отражения организационного процесса, а именно:

a)для организации целей по уровням управления;

b)для достижения целей;

c)для преобразования целей.

6.По типу взаимодействия социальной организации с человеком она может быть:

a)механической и органической;

b)традиционной и дивизионной;

c)корпоративной и индивидуалисткой.

7.Департаментизация заключается в обособлении и группировке:

a)отдельных функций;

b)отдельных видов работ;

c)отдельных задач.

8.Социальная организация определяется набором компонентов:

a)в определенном системном и количественном соотношении;

b)и системных связей организации;

c)на этапах жизненного цикла организации.

9.Норма управляемости определяется:

a)объемом работ;

b)новизной, сложностью и важностью проблемы;

c)числом лиц и территориальным расположением подчиненных;

10. Обычно нормой управления для сложных работ является:

a)4 -5 человек;

b)25-30 человек;

c)7-10 человек.

Критерии оценивания тестирования

Результат	Балл
Правильные ответы на 31 и более вопросов	100-90
Правильные ответы на 26 и более вопросов	80-89
Правильные ответы на 22 и более вопросов	70-79
Правильные ответы на 18 и более вопросов	60-69
Правильные ответы на менее чем 18 вопросов	Менее 60

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к зачету

1. Организация как система. Организация и организованность.
2. Организация как открытая система.
3. Социальная организация. Признаки классификации социально-экономических организаций.
4. Особенности социально-экономической организации.
5. Понятие и основные формы некоммерческой организации.
6. Формы современных организаций. Одномерная и многомерная организация.
7. Понятие и принципы обучающейся организации.
8. Хозяйственная организация. Осуществление хозяйственной деятельности в условиях рынка.
9. Способы образования и среда функционирования производственно-хозяйственной системы.
10. Коммуникационная система современной организации.
11. Управление организацией как развивающая система.
12. Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
13. Законы организации как отражение реальных процессов организации.
14. Различия между законами и принципами организации.
15. Классификация принципов организации. Принципы рационализации. Принципы процесса.
16. Концепция жизненного цикла организации.
17. Принципы статической и динамической организации.
18. Принципы рационализации структур и процессов.
19. Формирование и поддержание организационной культуры.
20. Управление корпоративной культурой.
21. Факторы, влияющие на процесс проектирования систем.
22. Теория организации в системе научных знаний.
23. Значение организационной культуры для организации.
24. Учения, занимавшиеся изучением организационного поведения
25. Подходы ориентирующие и определяющие содержание организационного управления
26. Организационное поведение в системе менеджмента
27. Система организационного поведения в организации
28. Должностная модель поведения менеджера в организации.

29. Типология моделей организационного поведения.

Вопросы к экзамену

1. Коммуникация и информатизация в организации.
2. Коммуникационные сети
3. Коммуникационный стиль
4. Коммуникационные барьеры
5. Общее понятие группы. Виды групп
6. Развитие неформальных организаций и их характеристики
7. Команды и командообразование
8. Конфликты и их влияние на организационное поведение
9. Стрессы в структуре организационного поведения персонала
10. Понятие мотивации
11. Теории содержания мотивации
12. Теории процесса мотивации
13. Влияние мотивации на результативность организации
14. Анализ поведения организации.
15. Конструирование структуры организации.
16. Типология организаций.
17. Стадии жизненного цикла организации.
18. Концепция высокоэффективной организации
19. Понятие лидерства
20. Личностный подход в теории лидерства
21. Поведенческий подход в теории лидерства
22. Ситуационный подход в теории лидерства
23. Современные подходы к лидерству
24. Сущность, причины и объекты изменений.
25. Деятельность менеджера по управлению организационными изменениями.
26. Сопротивление изменениям в организации и их преодоление
27. Принципы развития
28. Стратегия и тактика делового общения
29. Принципы маркетинга в организационном поведении.
30. Управление поведением клиентуры организации.
31. Маркетинговая поведенческая культура организации.
32. Поведенческая ориентация персонала
33. Этнопсихология и национальный менталитет в системе международного бизнеса.
34. Модели национальной культуры

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задание к зачету

Ситуация 1 Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Ситуация 2 Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?» Вы говорите:_____

Ситуация 3 Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным. Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения». Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить». Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

Задание к экзамену

Пример кейса для проверки сформированности умений и навыков студентов

Кейс

Цель: Отработать навыки анализа деятельности трудового коллектива

Задание

1. Определите, что послужило истинной причиной сложившейся ситуации.

2. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским.

Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.

Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.

Ситуация.

Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых – продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени.

Все работники – специалисты высокой квалификации, 2гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам.

Терехов – клоун весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни.

Васильев – «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен.

Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам – женщинам.

Бекетов – «ас продаж» - может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.

Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок компании.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража, Сомнений нет-кто-то из своих.

Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что «его стихия – продажи, а не возня с бумажками».

Руководство компании решило подобрать более жесткого руководителя, с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.

Завадский – хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы. Но он «со стороны». В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты.

Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением.

Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые «торжества», утверждая, что ему не нравятся шумные сборища.

Коллектив начинает лихорадить: социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.

Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	A	100-96	Зачтено	Повышенный уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей.	A	95-91	Зачтено	

Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	A	90-86	Зачтено	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	Зачтено	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	C	80-76	Зачтено	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	Зачтено	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные	D	70-66	Зачтено	Пороговый уровень сформированност

знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.				
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	Зачтено	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	E	60	Зачтено	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	F	Менее 60	Не зачтено	Компетенции не сформированы

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	A	100-96	5+	Повышенный уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	5	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе	A	90-86	5-	

допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	4+	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	C	80-76	4	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	4-	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	D	70-66	3+	Пороговый уровень сформированности компетенций
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	3	

Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	E	60	3-	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	F	Менее 60	2	Компетенции не сформированы