

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



25.06.2021г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.5. Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Маркетинговое управление бизнесом и
продажами
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: заочная

Курс	1
Семестр	11
Лекции (час)	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	188
Курсовая работа (час)	
Всего часов	216
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	11

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.02
Менеджмент.

Автор О.Н. Баева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
менеджмента, маркетинга и сервиса

Заведующий кафедрой О.Н. Баева

1. Цели изучения дисциплины

Теория организации и организационное поведение – полидисциплинарный курс, формирующий целостное представление о поведении, структурах и процессах, протекающих в организации. Данный курс основан на использовании как макро, так и микро подходов к изучению организационного поведения в целях повышения эффективности управления организацией.

Курс является неотъемлемой частью подготовки менеджеров и предназначен для овладения знаниями и практическими навыками в области организационного поведения, знакомства с процессами управления поведением людей в организациях в России и за рубежом.

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является формирование знаний и умений в области управления людьми для повышения индивидуальной, групповой и организационной эффективности.

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
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-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
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	З. Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории У. Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории Н. Владеть навыками решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях	З. Знать особенности культурных различий персонала организаций и кросс-культурных коммуникаций У. Уметь учитывать кросс-культурную среду при принятии организационно-управленческих решений Н. Владеть навыками принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и особенностей сложной (в том числе кросс-культурной) среды

сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	
---	--

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Менеджмент, ориентированный на рынок"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. ед., 216 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	28
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	188
Всего часов	216

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Основы теории организации и организационного поведения	11		0			
1.1	Введение в мезотеорию	11	4	0	12		Тест 1. Введение в курс
1.2	Основные характеристики организации	11	3	0	18		Тест 2. Основные характеристики организации. Задание 1. Определение модели организационного поведения. Задание 2. Описание стадии жизненного цикла организации
2	Микроподход к	11					

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	исследованию проблем организационного поведения						
2.3	Личность в организации	11	4	0	18		Тест 3. Личность и ее характеристики
2.4	Восприятие и управление впечатлением	11	3	0	18		Тест для самоанализа 1
2.5	Ценности и установки персонала	11	4	0	20		Тест 4. Восприятие и установки
2.6	Мотивация персонала и результативность организации	11	2	0	20	0	Тест 5. Мотивация. Тест для самоанализа 2
3	Макроподход к изучению проблем организационного поведения	11				0	
3.7	Власть и политика	11	2	0	18		Тест 6. Власть и политика. Тест для самоанализа 3
3.8	Групповое поведение	11	2	0	18		Тест 7. Группы в организации. Тест для самоанализа 4
3.9	Многообразие рабочей силы в организации	11	4	0	28		Тест 9. Сообщение по теме 9. Доклад по теме 9
3.10	Коммуникации в организациях	11	0	0	18		Тест 8. Коммуникации в организации. Задание 3. Подготовка сообщения с учетом стиля управления оппонента
	ИТОГО		28		188		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в мезотеорию	Мезотеория как базовая управленческая дисциплина. Задачи и структура курса. Предмет, проблематика и уровни анализа. 1.2. Подходы к определению организационной эффективности: целевой подход, системно-ресурсный подход, многопараметрический подход (модель удовлетворенности участника), временная модель, модель, содержащая противоречия. Сущность и ограничения каждого из подходов.
10	Деловые культуры в	Понятие культуры. Составляющие и уровни культуры.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	многообразном мире	Классификации и параметры деловых культур. Модель осознания многообразия. Выгоды и издержки многообразия рабочей силы.
11	Коммуникации в организациях	Понятие, виды и направления коммуникаций. Барьеры общения.
2	Основные характеристики организации	Теория жизненного цикла организации И. Адизеса Модели организационного поведения
3	Личность в организации	Понятие личности, структура личности. Теории личности.
4	Восприятие и управление впечатлением	Понятие процесса восприятия, факторы, воздействующие на восприятие. Формы организации восприятия. Управление впечатлением
5	Ценности и установки персонала	Понятие ценности. Современные исследования трудовых и жизненных ценностей. Теория поколений. Понятие установки. Функции установок. Компоненты установок. Типы установок работников. Способы преодоления негативных установок работников. Удовлетворенность трудом: сущность и факторы, влияющие на удовлетворенность. Измерение удовлетворенности. Эмпирические оценки удовлетворенности трудом россиян. Отношение к труду и предпринимательству в структуре установок россиян. Преданность организации: сущность, значение, влияние на индивидуальное поведение. Виды преданности. Группы работников в зависимости от степени лояльности организации.
6	Мотивация персонала и результативность организации	Мотивация: сущность, значение. Практическое приложение теорий мотивации. Отечественные исследования мотивации. Мотивация интеллектуального труда
7	Власть и политика	Понятие и виды власти. Распределение власти. Политическое поведение.
8	Групповое поведение	Понятие, виды групп. Распределение ролей в группе
9	Многообразие рабочей силы в организации	Понятие многообразия рабочей силы. Характеристики многообразия. Отношение к многообразию, этноцентризм, толерантность, монокультура, этнорелятивизм, плюрализм. Концепция универсального менеджмента. «Стеклянный потолок».

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Введение в теорию организации и организационное поведение. Проводится в форме брейнсторминга. Определение показателей эффективности организации с использованием различных подходов, основные характеристики организации
3.9	Национальные деловые культуры и их влияние на поведение работников в организации. Деловые культуры разных стран. Учет особенностей

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	национальных культур в менеджменте. Проводится в форме мини-конференции. Деловые культуры разных стран. Учет особенностей национальных культур в менеджменте. Проводится в форме мини-конференции.
3.10	Коммуникации в организациях.. Определение индивидуального стиля управления. Эффективное общение с представителями других типов. Проводится в форме практического занятия с элементами тренинга
2.3	Личность в организации. Проводится в форме семинара - психологического практикума Характеристики личности, влияющие на поведение: большая пятерка черт личности, эмоциональный интеллект, самомониторинг, самооффективность, локус контроля, авторитаризм, догматизм. Типология личности Марстона (DISC).
2.4	Восприятие и управление впечатлением. Выявление факторов, влияющих на восприятие. Анализ ситуаций Атрибуция: сущность, виды, возможные ошибки и способы их преодоления Кейс «История развала одной компании со слов начальника и его подчиненного»
2.5	Ценности и установки персонала. Проводится в форме практического занятия, предполагает анализ психологических задач, групповую дискуссию. Эффективные инструменты управления поведением поколения Y. Выявление установок сотрудников, мешающих эффективному взаимодействию Методики исследования удовлетворенности и лояльности персонала Групповая дискуссия «Способы устранения негативных установок сотрудников»
2.6	Мотивация персонала и результативность организации. Методики исследования мотивации: сущность, особенности, сферы применения. Определение мотивационной структуры личности (В. Герчиков). Обсуждение видеокейса «Нематериальное стимулирование персонала»
3.7	Власть и политика. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, анализа практической ситуации. Разбор кейса «Управление знаниями в российских компаниях». Определение используемых типов власти (тест для самоанализа)
3.8	Групповое поведение. Проводится как практическое занятие с применением метода группового проектирования. Определение командных ролей (тест М. Белбина). Обсуждение особенностей роли.
3.9	Многообразие рабочей силы – реальность современных организаций.. Культурные различия в организации – управленческая проблема. Проявления многообразия. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии и разбора конкретных ситуаций
3.9	Влияние составляющих культуры на поведение работников в организации.. Составляющие подсистемы культуры и их влияние на поведение работников. Проводится в форме круглого стола.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Введение в мезотеорию	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 1. Введение в курс	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
2	1.2. Основные характеристики организации	ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Задание 1. Определение модели организационного поведения	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, точность определения – 2 балла, аргументированность – до 4 баллов. (7)
3		ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Задание 2. Описание стадии жизненного цикла организации	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, точность определения – 2 балла, аргументированность – до 4 баллов.. (7)
4		ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 2. Основные характеристики организации	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
5	2.3. Личность в организации	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 3. Личность и ее характеристики	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
6	2.4. Восприятие и управление впечатлением	ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и	Тест для самоанализа 1	Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (выбор

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			управленческой теории		адекватных способов воздействия), своевременность – 1 балл. (4)
7	2.5. Ценности и установки персонала	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 4. Восприятие и установки	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
8	2.6. Мотивация персонала и результативность организации	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 5. Мотивация	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
9		ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Тест для самоанализа 2	Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (выбор адекватных способов воздействия), своевременность – 1 балл. (4)
10	3.7. Власть и политика	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 6. Власть и политика	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
11		ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Тест для самоанализа 3	Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (выбор адекватных способов воздействия), своевременность – 1 балл. (4)
12	3.8. Групповое поведение	ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и	Тест 7. Группы в организации	Каждый правильный ответ на вопрос теста

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			управленческой теории		оценивается в 1 балл. Итого – до 5 баллов. (5)
13		ОПК-1	У.Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Тест для самоанализа 4	Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (выбор адекватных способов воздействия), своевременность – 1 балл. (4)
14	3.9. Многообразие рабочей силы в организации	ОПК-3	Н.Владеть навыками принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и особенностей сложной (в том числе кросс-культурной) среды	Доклад по теме 9	своевременность выполнения – 1 балл, выявление параметров характеристики национальной деловой культуры – до 3 баллов; исторический экскурс – 1 балл, аргументированность, структурированность и последовательность изложения положений – 1 балл, наличие сопоставлений – 1 балл, презентация – до 2 баллов; всего – 8 баллов (8)
15		ОПК-3	У.Уметь учитывать кросс-культурную среду при принятии организационно-управленческих решений Н.Владеть навыками принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и особенностей сложной	Сообщение по теме 9	выявление влияния религии на деловую культуру – до 2 баллов, аргументированность и логичность представляемых положений – 1 б., приведение примеров – до 2 баллов, наличие сопоставлений - 1 балл, качество

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			(в том числе кросс-культурной) среды		оформления материала – 1 балл; всего – 7 баллов (7)
16		ОПК-3	З.Знать особенности культурных различий персонала организаций и кросс-культурных коммуникаций	Тест 9	За каждый правильный ответ - 1 балл (8)
17	3.10. Коммуникации в организациях	ОПК-1	Н. Владеть навыками решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории	Задание 3. Подготовка сообщения с учетом стиля управления оппонента	Соответствие сообщения стилю управления оппонента - 7 баллов (7)
18		ОПК-1	З.Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории	Тест 8. Коммуникации в организации	Каждый правильный ответ оценивается в один балл (5)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 11.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ на тестовый вопрос оценивается в 1,5 балла.

Компетенция: 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

Знание: Знать (на продвинутом уровне) основные понятия организационной и управленческой теории

1. Барьеры эффективного общения
2. Власть: понятие и типы межличностной власти
3. Восприятие: сущность, внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие
4. Временная модель организационной эффективности
5. Групповое принятие решений. Факторы, влияющие на качество групповых решений

6. Групповые нормы, их виды и влияние на групповую и индивидуальную эффективность
7. Группы в организациях. Определение и типы групп. Характеристики групп.
8. Делегирование полномочий. Наделение властью в организации
9. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами
10. Достоинства и недостатки формальных групп. Правила работы с формальными группами в организации
11. Исследования жизненных ценностей россиян
12. Личность: понятие и структура
13. Многопараметрический подход к оценке эффективности
14. Модели организационного поведения: сущность, виды, тенденции развития
15. Общение с учетом типа личности оппонента
16. Политические игры в организации
17. Понятие и типы коммуникаций
18. Понятие и типы моделей организационного поведения. Эволюция моделей организационного поведения в России.
19. Понятие роли в группе. Теория Р.М. Белбина
20. Преданность организации, ее виды. Формирование чувства преданности организации
21. Причины возникновения и этапы существования групп
22. Процессуальные теории мотивации, их прикладное значение (В.Врум, С.Адамс)
23. Распределение власти между подразделениями
24. Российские исследования мотивации труда. Теория В. Герчикова.
25. Системно-ресурсный подход к оценке организационной эффективности
26. Содержательные теории мотивации, их прикладное значение (А.Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг, К.Альдерфер, Д.МакКлелланд)
27. Содержащая противоречия модель оценки эффективности
28. Теории стадий развития личности
29. Теория жизненного цикла организации И. Адизеса
30. Теория поколений. особенности мотивации поколения У.
31. Типы установок работников. Способы преодоления негативных установок
32. Трудовые ценности россиян и их динамика
33. Удовлетворенность работников как одна из важнейших установок персонала.
34. Установки персонала: сущность, компоненты, функции
35. Формы организации восприятия. Управление впечатлением
36. Характеристики многообразия рабочей силы
37. Целевой подход к оценке эффективности
38. Ценности персонала: сущность, виды, возможности диагностирования.
39. Эмпирические исследования удовлетворенности трудом россиян

Компетенция: ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Знание: Знать особенности культурных различий персонала организаций и кросс-культурных коммуникаций

40. Национальные модели менеджмента
41. Отношение к многообразию рабочей силы
42. Параметры национальных деловых культур
43. Подходы к сопоставлению систем менеджмента
44. Теории культуры

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Полнота и точность ответа, умение применять полученные теоретические знания для анализа собственного опыта и практики компаний - до 30 баллов.

Компетенция: 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

Умение: Уметь решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории

Задача № 1. Групповые роли (Р.М. Белбин): диагностика и учет в формировании команды (на основе результатов самодиагностики)

Задача № 2. Диагностика типов власти и учет индивидуальных особенностей в управлении (на основе результатов самодиагностики)

Задача № 3. Использование теории DISC для управления: описание и диагностика типов, возможности для самореализации и управления (на основе результатов самодиагностики)

Задача № 4. Модель жизненного цикла организации (на примере практики компаний)

Задача № 5. Модель организационного поведения: сущность и виды (на примере практики компаний)

Задача № 6. Мотивационная структура личности (В. Герчиков): сущность, диагностика и учет в управлении (на основе результатов диагностики)

Задача № 7. Предложите свой вариант коммуникаций для решения управленческой проблемы

Компетенция: ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Умение: Уметь учитывать кросс-культурную среду при принятии организационно-управленческих решений

Задача № 8. Характеристики многообразия рабочей силы, их классификация и влияние на поведение работников в организации. Вариант 1.

Задача № 9. Характеристики многообразия рабочей силы, их классификация и влияние на поведение работников в организации. Вариант 2.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Полнота и точность описания вопроса - 5 баллов, использование адекватной терминологии - 5 баллов, использование практических примеров (методик) при изложении ответа - 10 баллов, формулировка адекватных способов воздействия на поведение.

Компетенция: 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

Навык: Владеть навыками решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) организационной и управленческой теории

Задание № 1. Предложите свой вариант решения. Ситуация 1

Задание № 2. Предложите свой вариант решения. Ситуация 2

Задание № 3. Составьте текст сообщения (во время защиты Вашего проекта) для руководителя - предпринимателя (теория И. Адизеса)

Задание № 4. Составьте текст сообщения (во время защиты Вашего проекта) для руководителя - производителя (теория И. Адизеса)

Задание № 5. Составьте текст сообщения (во время защиты Вашего проекта) для руководителя -администратора (теория И. Адизеса)

Задание № 6. Составьте текст сообщения (во время защиты Вашего проекта) для руководителя -коллективиста (теория И. Адизеса)

Компетенция: ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Навык: Владеть навыками принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и особенностей сложной (в том числе кросс-культурной) среды

Задание № 7. Межкультурные конфликты между представителями разных национальных деловых культур, их причины и способы разрешения

Задание № 8. Межкультурные конфликты между представителями разных национальных деловых культур, их причины и способы разрешения . Вариант 1

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.04.02 Менеджмент
Профиль - Маркетинговое управление
бизнесом и продажами
Кафедра менеджмента, маркетинга и
сервиса
Дисциплина - Теория организации и
организационное поведение

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Модель жизненного цикла организации (на примере практики компаний) (30 баллов).
3. Предложите свой вариант решения. Ситуация 1 (30 баллов).

Составитель _____ О.Н. Баева

Заведующий кафедрой _____ О.Н. Баева

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Дафт Р., Daft R. L., Мордовин С. К. Менеджмент. Management. рек. Советом Минобрнауки РФ. учеб. для слушателей МВА. 8-е изд./ Ричард Дафт.- СПб.: Питер, 2010.- 799 с.
2. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- М.: ИНФРА-М, 2012.-383 с.

3. Громова О. Н., Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Теория организации и организационное поведение. учебник для магистров. допущено УМО высшего образования/ под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Грозовой, А. В. Райченко.- М.: Юрайт, 2014.-471 с.
4. [Бардасова Э.В. Теория организации и организационное поведение \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013. — 104 с. — 978-5-7882-1427-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63478.html>](#)
5. [Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>](#)
6. [Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента \[Электронный ресурс\] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дело, 2008. — 255 с. — 978-5-7749-0510-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50941.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Маллинз Л. Лори, Mullins L. J. Laurie J., Цеханович Т. Менеджмент и организационное поведение. Management and organisational behaviour. Management and organisational behaviour. учеб.-практ. пособие/ Лори Маллинз.- Минск: Новое знание, 2003.-1037 с.
2. Бурмистров А. Н., Олехнович М. О., Синявина М. П. Нематериальное стимулирование. Электронный ресурс. учебный видеофильм/ в 2 сериях.- [СПб.]: Решение: учебное видео, 1999 - 2007.-3 электрон. опт. диска (CD-R)
3. Организации: структуры, процессы, результаты. Organizations: structures, processes, and outcomes. Organizations: structures, processes, and outcomes/ Ричард Х. Холл.- СПб.: Питер, 2001.-509 с.
4. Организационное поведение. учеб. для вузов. пер. с 7 изд. на англ. яз.. рек. для студентов, обучающихся по экон. специальностям/ Ф. Лютенс.- М.: ИНФРА-М, 1999.-691 с.
5. Организационное поведение. Organizational behavior. рек. М-вом образования РФ. учебник. Organizational behavior. 8-е изд./ Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн.- СПб.: Питер, 2004.-636 с.
6. Резник С. Д. Организационное поведение. учеб. для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ С. Д. Резник.- М.: ИНФРА-М, 2008.-429 с.
7. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. Organizational behavior. пер. с англ.. Organizational behavior/ Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис.- СПб.: Питер, 2000.-447 с.
8. Брукс Я. Ян, Brooks I. Ian, Добраев В. Л. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация. Organisational behaviour. Individuals, Groups and Organisation. учеб. [для вузов]/ Ян Брукс.- М.: Дело и сервис, 2008.-452 с.
9. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур. учеб. пособие для вузов. рек. Ученым советом ИБДА АНХ при Правительстве РФ/ С. П. Мясоедов.- М.: Дело, 2003.-254 с.
10. Роббинз С. П. Стивен П., Robbins S. P. Stephen P., Пелявский О. Л. Основы организационного поведения. Essentials of organizational behavior. 8-е изд./ Стивен П. Роббинз.- М.: Вильямс, 2006.-443 с.
11. Дафт Р. Л., Daft R. L., Коротков Э. М. Теория организации. Organization Theory and Design. учеб. для вузов. Organization Theory and Design. рек. Учеб.-метод. объедин. вузов России/ Р. Л. Дафт, R. L. Daft.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.-736 с.

12. [Красовский Ю.Д. Организационное поведение \[Электронный ресурс\] : учебник / Ю.Д. Красовский. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.html](http://www.iprbookshop.ru/8106.html)

13. [Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение \[Электронный ресурс\] : учебник / Е.В. Алябина \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 705 с. — 978-5-7782-2404-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47701.html](http://www.iprbookshop.ru/47701.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области менеджмента.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;

- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:
– MS Office,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Мультимедийный класс,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий