Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления, экономики и истории физической культуры

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПредседатель УМК,и.о. проректора по учебной работеканд. пед. наук. А.С. Солнцева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«21» июня 2022 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»**

**(ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)**

**Б1.О.17.03**

**Направление подготовки**

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**ОПОП:**

*«Менеджмент организации»*

**Квалификация выпускника**

*бакалавр*

**Форма обучения**

очная

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОДекан социально-педагогического факультета, канд. психол. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Дерючева «21» июня 2022 г.  |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол №11 от «11» мая 2022 г.)Заведующий кафедрой, д.п.н., профессор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Починкин А.В. |

**Малаховка 2022**

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. N 970 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный N 59449) с учетом изменений, внесенных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации N 1456 от 20 ноября 2020 года «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный N 63650).

**Составитель рабочей программы:**

Димитров И.Л., к.э.н., доцент,

доцент кафедры управления, экономики и

истории физической культуры и

спорта ФГБОУ ВО МГАФК

**Рецензенты:**

Починкин А.В., д.п.н., профессор,

заведующий кафедрой

управления, экономики и

истории физической культуры и

спорта ФГБОУ ВО МГАФК

Верстина Н.Г., д.э.н., профессор,

заведующий кафедрой

«Менеджмент и инновации»

ФГБОУ ВО МГСУ

**Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код ПС | Профессиональный стандарт | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ | Аббрев. исп. в РПД |
| **08 Финансы и экономика** |
| **8.006** | **Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)** | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2015 года N 236н (Зарегистрировано в Минюсте России 13.05. 2015 N 37271) | **СВК** |

1. изучениЕ дисциплины НАПРАВЛЕНО НА формирование следующих компетенций:

**ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.

**ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЗУНы | Соотнесенные профессиональные стандарты | Формируемые компетенции |
| **Знания:****-**теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации.  | ***СВК 08.006******Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)***C/01.6Организация работы структурного подразделения | **ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.**ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы. |
| **Умения:****-**использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; проводить анализ человеческих ресурсов, разрабатывать предложения по развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов; навыками бесконфликтной работы. |
| **Навыки и/или опыт деятельности:****-** формирования рабочих групп; навыками формирования программ мотивации и их реализации; инструментами аудита человеческих ресурсов; инструментами аудита человеческих ресурсов. |

1. Место дисциплины в структуре Образовательной Программы:

Дисциплина в структуре образовательной программы относится *к обязательной части.*

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в 3 семестре. Вид промежуточной аттестации: курсовая работа и экзамен в 3 семестре.

1. Объем дисциплины и виды учебной работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всего часов | семестр |
| 3 |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися**  | **36** | **36** |
| В том числе: |  |  |
| Лекции | 12 | 12 |
| Семинары  | 24 | 24 |
| Промежуточная аттестация (курсовая работа, экзамен) |  |  |
| Подготовка к экзамену+ консультация | **18+2** | **18+2** |
| **Самостоятельная работа студента**  | **52** | **52** |
| **Общая трудоемкость** | **Часы** | **108** | **108** |
| **зачетные единицы** | **3** | **3** |

1. Содержание дисциплины:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела  |
|  | **Раздел 1** Поведение личности в системе управления | **Тема 1.1** Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения**Тема 1.2** Поведение личности в системе управления**Тема 1.3** Теории и подходы к мотивации |
|  | **Раздел 2**Групповое поведение в организации | **Тема 2.1** Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации**Тема 2.2** Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении |
|  | **Раздел 3** Организационные процессы | **Тема 3.1** Коммуникации как связующие процессы в организации**Тема 3.2** Власть и лидерство в организации**Тема 3.3** Управление изменениями и нововведениями в организации |

1. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ и ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов дисциплины | Виды учебной работы | Всегочасов |
| Л | СЗ | СРС |
| 1. | **Раздел 1** Поведение личности в системе управления | 2 | 6 | 12 | 20 |
| 2. | **Раздел 2** Групповое поведение в организации | 4 | 10 | 20 | 34 |
| 3. | **Раздел 3** Организационные процессы | 4 | 10 | 20 | 34 |
| Итого: | 10 | 26 | 52 | 88 |
| Подготовка к экзамену+ консультация |  |  |  | **18+2** |
| Всего: | 108 |

1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимый для освоения дисциплины (модуля)
	1. Основная литература

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| библиотека | кафедра |
|  | Дафт, Р.    Менеджмент: учебник / Р. Дафт. - 10-е изд. - СПб.: ПИТЕР, 2014. - 655 с.: ил. - (Классика МВА) | 30 | - |
|  | Зайцев, Л. Г.    Организационное поведение: учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. - 459 с. - Библиогр.: с. 403-406 . | 25 | - |
|  | Иванова, Т. Ю.    Теория организации: учебник / Т. Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: Кнорус, 2016. - 427 с.  | 10 | - |
|  | Теория менеджмента: учебник для бакалавров / МЭСИ; ред. Л. С. Леонтьева. - М.: Юрайт, 2013. - 287 с.: ил. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 286-287.  | 5 | - |

* 1. Дополнительная литература

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| библиотека | кафедра |
|  | Коротков Э.М. История менеджмента: учеб. пособие / Э.М. Коротков, А.А. Беляев, Е.М. Трененков и др. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 240 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=930259 | - | - |
|  | Хохлова Т.П. Теория менеджмента: Организационное поведение: Учебник / Т.П. Хохлова. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 384 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=920548> | - | - |
| 1.
 | Якобсон А.Я. Организационное поведение: Учебное пособие / Якобсон А.Я., Бацюн Н.В. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 100 с.<https://znanium.com/bookread2.php?book=995940> | - | - |
|  | Згонник Л.В. Организационное поведение / Л.В. Згонник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 230 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358210>).  | - | - |
|  | Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 157 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=367711>).  | - | - |
|  | Минева О.К. Организационное поведение / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. – М.: Альфа-М, 2020. – 256 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355649>).  | - | - |
|  | Петросян Д.С. Организационное поведение. Новые направления теории / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаикина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 272 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=372279>).  | - | - |
|  | Резник С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестернина. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=359354>).  | - | - |
|  | Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение / Ю.Н. Лапыгин. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 360 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=343512>).  | - | - |
|  | Ершова Н.А. Теория организации и организационное поведение / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева. – М.: РГУП, 2020. – 72 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум». Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=364531>). | - | - |

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ». Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных. Современные профессиональные базы данных

1. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
2. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
5. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>
6. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <http://obrnadzor.gov.ru/ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru>
10. Федеральный центр и информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru>
11. Министерство спорта Российской Федерации <https://minsport.gov.ru/>
12. Учебные материалы Федерального образовательного портала – экономика, социология, менеджмент [http://www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru/)
13. Образовательный портал журнала «Главбух» и Финансового университета при Правительстве РФ <http://www.glavbukh.ru>
14. Информационно-аналитическое электронное издание «Бухгалтерия.ru». http://[www.buhgalteria.ru](http://www.buhgalteria.ru)
15. Финансовый анализ, финансовая аналитика <https://fin-analis.ru/>
16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:
	1. *Перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники*

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** | **Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** |
| Аудитория для проведения занятий лекционного типа (лекционный зал № 1, № 2) | Электронно-интерактивная доска, мультимедийное оборудование, колонки для усиления звука, микрофоны, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущей и промежуточной аттестации (1-101) | Мультимедийное оборудование, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |
| Помещение для самостоятельной работы (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |

* 1. *Программное обеспечение:*

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий «Microsoft Office».

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении», разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС».

*8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья* осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии. Созданы следующие специальные условия:

*8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:*

*-* обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;

- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);

**-** портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;

**-** принтер Брайля;

**-** портативное устройство для чтения и увеличения.

*8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:*

*-* акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);

*-* «ElBrailleW14J G2;

**-** FM- приёмник ARC с индукционной петлей;

- FM-передатчик AMIGO T31;

- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-РСМ» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

*8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:*

*-* автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

*«Организационное поведение»*

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления, экономики и истории физической культуры и спорта

УТВЕРЖДЕНО

решением Учебно-методической комиссии

 протокол № 6/22 от «21» июня 2022г.

Председатель УМК,

и. о. проректора по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С. Солнцева

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Направление подготовки**

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**ОПОП:**

*«Менеджмент организации»*

**Квалификация выпускника**

*бакалавр*

**Форма обучения**

очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры

(протокол №11 от «11» мая 2022 г.)

Зав. кафедрой, профессор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Починкин

Малаховка 2022

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенция | Трудовые функции (при наличии) | Индикаторы достижения ***(проверяемые действия)*** |
| **ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.**ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы. | **СВК С/01.6** Организация работы структурного подразделения | *Знает:*- теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации. *Умеет:*- использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; проводить анализ человеческих ресурсов, разрабатывать предложения по развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов; навыками бесконфликтной работы.*Имеет опыт:*- формирования рабочих групп; навыками формирования программ мотивации и их реализации; инструментами аудита человеческих ресурсов; инструментами аудита человеческих ресурсов. |

1. **Типовые контрольные задания:**
	1. ***Перечень вопросов для промежуточной аттестации***

**ПК-1, ПК-3 -***Знает:* - теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ по ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

1. Становление организационного поведения как науки.

2. Предмет и цели организационного поведения.

3. Принципы организационного поведения: междисциплинарность и системность.

4. Структура поведения.

5. Психоанализ как теория, лежащая в основе организационного поведения.

6. Бихевиоризм как теория, лежащая в основе организационного поведения.

7. Гуманистическая психология как теория, лежащая в основе организационного поведения.

8. Интеракционизм как теория, лежащая в основе организационного поведения.

9. Власть: определение и формы.

10. Источники власти.

11. Установки личности.

12. Уровень притязаний личности.

13. Восприятие ситуации.

14. Требования социальной роли.

15. Конфликты в организационном поведении.

16. Основные формы познания и их влияние на организационное поведение.

17. Формы трудового поведения.

18. Группа в организации.

19. Типы групп.

20. Стадии формирования групп.

21. Структура группы.

22. Структура личности.

23. Структура организации.

24. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства.

25. Стили руководства по К. Левину.

26. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта.

27. Изменения в организации.

28. Поведенческий маркетинг.

29. Управление организационным поведением в международной организации.

30. Организационные нормы.

**ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

**(для семинарских занятий)**

Студенты получают темы рефератов вначале изучения тем дисциплины в соответствии с учебным графиком. Защита рефератов осуществляется на семинарских занятиях.

**Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

1. Личность как совокупность внутренних качеств человека.
2. Способности и типы мышления.
3. Типы поведения и темперамент.
4. Группа как субъект организационного поведения.
5. Идеальные типы руководителей.
6. Типология качеств руководителя по М. Шоу.
7. Градации качеств по характеристикам Л.Д. Кудряшовой.
8. Позитивные качества руководителя. Перечени О. Тида, Дж. Ханта, Дж. Адаира.
9. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана.
10. Типология отрицательных качеств.
11. Власть – понятие, типы, основы.
12. Власть в современных организациях.
13. Эволюция управленческих отношений.
14. Различие стилей руководства по К. Левину и по Д. Мак Грегору.
15. Системы управления Р. Лайкерта.
16. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту и по Ф. Фидлеру.
17. Лидерские стили П. Херсея и К. Бланшарда.
18. Модель руководства по К. Аргирису и по Дж. Адаира.
19. Обучение человека при вхождении в организацию.
20. "Промежуточная" культура новых членов организации
21. Адаптация личности к организационному окружению.
22. Управление процессом вживаемости в организацию
23. Элементы внутренней структуры личности по Резнику.
24. Природа ошибок и искажений при восприятии.
25. Установки работника и их влияние на работу организации
26. Набор ролей менеджера в современной организации.

**Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Понятие группы и группового поведения. Формирование сплочённой группы
2. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе
3. Характеристика управленческих команд. Характеристика членов управленческих команд
4. Алгоритм формирования управленческих команд
5. Этапы жизненного цикла команды
6. Эффективность управленческой команды и методы её оценки
7. Роль менеджера в команде
8. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
9. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
10. Команды и командообразование в организации.
11. Гендерные аспекты организационного поведения.
12. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
13. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
14. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
15. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
16. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление.

**Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ**

1. Предметно-целевое содержание коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационные сети: особенности их построения и применения.
3. Коммуникационные стили: их виды и проявления.
4. Коммуникационный процесс: его элементы, этапы и эффективность.
5. Коммуникативные барьеры: их сущность, виды и способы снижения.
6. Роль и значение коммуникаций в организации.
7. Характеристика коммуникационных сетей.
8. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
9. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
10. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
11. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении.
12. Сравнительный анализ экспертной и эталонной власти.
13. Сравнительный анализ законной власти (влияние на традиции).
14. Факторы, определяющие лидерство в организационном поведении.
15. Современные подходы к лидерству.
16. Сравнительная характеристика стилей руководства.
17. Власть и лидерство: сущность и динамика.
18. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
19. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
20. Современный лидер, его качества и роль в организации.

**ЗАДАНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ**

Студенты получают вопросы для самоконтроля вначале изучения тем дисциплины в соответствии с учебным графиком. Индивидуальный опрос обучающихся осуществляется на семинарских занятиях.

**Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Практическая работа № 1

1. Спланируйте свою будущую профессиональную, общественную/иную деятельность. Для это обозначьте стратегическую цель, которую вы хотите достигнуть через 5 и более лет.
2. Начиная с настоящего момента, определите ежегодные жизненные цели в интересующих областях вашей деятельности с учетом долгосрочных перспектив.
3. Составьте план вашей деятельности на текущий год, проанализировав различные варианты развития факторов окружения (внешней среды).
4. Составьте общее «Дерево целей».

**Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Практическая работа № 2

1. Перейдите по ссылке https://genskayformula.com/smstest/test36/index.php
2. Пройдите социально-психологический онлайн-тест на делегирование полномочий.
3. Сформулируйте, на Ваш взгляд, 10 универсальных правил, позволяющих эффективно организовать, скоординировать и проконтролировать деятельность подчиненных.

Практическая работа № 3

На основе изучения теорий мотивации разработайте возможные конкретные механизмы/ действия руководителя на предприятии по формированию эффективной системы мотивации/ удовлетворению различных потребностей подчиненных, заполнив соответствующую таблицу.

|  |  |
| --- | --- |
| Потребности  | Механизмы/ действия руководителя  |
| Гигиенические потребности  |  |
| Потребности безопасности  |  |
| Социальные потребности  |  |
| Потребности в уважении  |  |
| Потребности в самовыражении  |  |

**Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ**

Практическая работа № 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Приведите сравнительную характеристику различных уровней управления организацией, заполнив соответствующую таблицу: Уровень управления  | Направление деятельности  | Полномочия  | Примеры должностей руководителей  |
|  | функциональные линейные  |
| Высший  |
| Средний  |
| Низший  |

Практическая работа № 5 (реализуется в форме практической подготовки)

1. На основе приведенных данных предприятий определите тип организационной структуры хозяйствующего субъекта.

2. Составьте схему организационной структуры, определив связи подсистем организации.

3. Дайте характеристику достоинств и недостатков данной структуры управления.

Вариант 1

ООО «Эксперанс» возглавляет генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива.

Вариант 2

ООО «Аквилон» возглавляет директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании имеются четыре сотрудника, каждый специализируется на выполнении определенной функции. Их задача - осуществление технической подготовки производства, разработка вариантов решений вопросов, связанных с руководством процессом производства в рамках специализированных функций. Выполнение распоряжений руководителей производственных подразделений осуществляется в пределах их полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению.

Вариант 3

Предприятие «Молкомторг» является молочным минизаводом. Данное предприятие имеет молочный цех, цех по изготовлению творожной продукции, сырный цех, цех по изготовлению сладостей на основе молока. Для четкой организации работы на предприятии есть ряд отделов - финансовый, плановый, маркетинговый, производственный, которые непосредственно возглавляет директор. Руководители отделов осуществляют непосредственное руководство производством, каждый из них выступает в качестве единоначальника в соответствующем производстве, но приходиться постоянно согласовывать текущие вопросы производства, экономики, кадров с соответствующими функциональными службами.

Вариант 4

Предприятие «Экодом» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора имеется два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и сбыта, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а также конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решений, высокий уровень профессионализма персонала.

Вариант 5

Проектно – сметный институт «СметДВ» возглавляет генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями.

Вариант 6

Предприятие «Мираж» осуществляет производство и установку входных дверей в трех регионах: Хабаровском и Приморском краях и Амурской области. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители региональных производственных подразделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Структура характеризуется значительной иерархичностью вертикали управления.

Вариант 7

Предприятие «Экспо» осуществляет диверсифицированное производство трех видов продукции: телевизоров, одежды, продуктов питания. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители цехов/отделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Каждое направление/отделение имеет конкурентное преимущество малой фирмы.

Вариант 8

ООО «Полимер» возглавляет директор. Два цеха компании осуществляют производство продукции из полимерных материалов, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. В организации созданы отделы по маркетингу, финансам, НИОКР, персоналу. Руководители данных подразделений осуществляют влияние на производственные подразделения формально. Их задача - помогать в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов.

Вариант 9

Штатная численность сотрудников организации составляет 24 человека. Возглавляет ООО «Прадис» директор, в подчинении которого находятся руководители отделов снабжения, производства и сбыта. Каждый руководитель сосредоточивает в своих руках управление всей совокупностью операций в своем отделе. В организации сформирована четкая система взаимных связей между руководителем и подчиненным.

Вариант 10

ООО «Техносфера» возглавляет директор. В подчинении директора находятся руководители функциональных служб по маркетингу, персоналу, НИОКР, финансам, производству. С целью разработки и ускоренного вывода на рынок новой продукции назначены 2 руководителя проектов, деятельность которых курируется непосредственно директором. В реализацию проектов вовлечены сотрудники функциональных подразделений.

Выбор варианта осуществляется по согласованию с преподавателем.

* 1. ***Тестовые задания***

**ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Для каждого вопроса может быть выбран только один ответ. Пожалуйста, выберите

один вариант ответа, который, на Ваш взгляд, соответствует правильному ответу.

1. **Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:**

**а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;**

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

**2. Групповое** **давление – это процесс…**

а) управления группой, осуществляемый руководителем, как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему

б) формирования такого типа связей и отношений между ее членами, которые позволяют достигать их ценностно-ориентационного единства, наилучших результатов в совместной деятельности, избегать конфликтов и конфронтации

**в) влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида**

г) управление поведением работника путём воздействия руководителя на группу

**3. К специфическим функциям организационной культуры относятся…**

**а) служить барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, существующих во внешней среде**;

б) поддерживать динамическое равновесие между организацией и внешней средой;

**в) синтезировать интересы всех уровней организации, создавая ощущение идентичности интересов индивидов и отдельных групп;**

**г) включать в себя неформальные правила, которые указывают, как люди должны вести себя в процессе работы**;

д) обеспечивать успешную адаптацию новых работников в организацию.

**4. Социально-психологические методы исследования и выявления причин поведения сотрудников в организации:**

а) детерминизма, системности, единства сознания и деятельности

б) историко-генетический метод; сравнительный анализ суждений; метод, направленных на сбор, анализ, систематизацию и обобщение данных

в) **метод очевидного знания, метод авторитета, научное исследование (наблюдение анализ документов, опрос, эксперимент, тренинг, деловая игра)**

д) историко-генетический метод; метод очевидного знания; метод системного единства; метод авторитета.

**5. Внешняя структура личности учитывает**

а) потребности, стремления и ценностные ориентации личности;

б) опыт, навыки и умения личности;

в) личные связи индивидуума с другими людьми;

**г) принадлежность человека к социально-демографическим и профессиоанально-квалификационным группам;**

**д) принадлежность человека к партийным, религиозным и национальным группам.**

* 1. ***Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций***

**Критерии оценки промежуточной аттестации по Организационному поведению:**

- Оценка **«зачтено»** выставляется, если обучающийся полностью ответил на два вопроса билета, а также на два дополнительных вопроса, заданных с целью раскрытия понимания студентом содержания финансового учета.

- Оценка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся при отсутствии знаний по Истории управленческой мысли в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

**Критерии оценки докладов (рефератов):**

* Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если содержание реферата полностью раскрывает избранную тему, работа носит творческий характер, содержит большое количество (до 10 ед.) использованных источников, копирование из Интернета сведено до минимума.
* Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при раскрытии темы реферата.
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при представлении реферата по избранной теме и 50% ответов на вопросы преподавателя.
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии реферата, доклада, сообщения по заданной теме и при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по данной дисциплине.

**Критерии оценки участия в обсуждении (дискуссии):**

* Оценка **«зачтено»** выставляется, если студент принимает активное участие в обсуждении спорных вопросов и проблем по сообщениям других студентов, умеет аргументировать собственную точку зрения, владеет навыками публичной речи, точно использует экономическую терминологию.
* Оценка **«не зачтено»** выставляется, если студент не принимает активного участия в дискуссии; если у студента не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии, критического восприятия экономической информации.

**Критерии оценки индивидуального опроса обучающихся:**

* Оценка **«отлично»** выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью.
* Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью; допускает одну - две неточности в ответе.
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент показывает недостаточную полноту знаний основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; недостаточно умеет давать аргументированные ответы; недостаточно владеет терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает несколько ошибок в содержании ответа.
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент показывает незнание основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; неумение давать аргументированные ответы; слабое владение терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает серьезные ошибки в содержании ответа, что свидетельствует об отсутствии знаний у студента в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

**Критерии оценки выполнения заданий краткой самостоятельной работы:**

* Оценка **«зачтено»** выставляется обучающемуся, если задания выполнены на 70% и более (за верное решение задачивыставляется положительная оценка – 1 балл).
* Оценка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, если задания выполнены менее, чем на 70% (за неверное решение задачи выставляется отрицательная оценка – 0 баллов).

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формируемые компетенции | Соотнесенные профессиональные стандарты | Обобщенная трудовая функция | Трудоваяфункция | ЗУНы | \*Индикаторы достижения***(проверяемое******действие)*** |
| **ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации. | **СВК 08.006** | **С/6**Руководство структурным подразделением внутреннего контроля | **С/01.6**Организация работы структурного подразделения**С/02.6**Управление штатным персоналом структурного подразделения внутреннего контроля**С/04.6**Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля | **Знания:****-**теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации. **Умения:****-**использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; **Навыки и/или опыт деятельности:****-** формирования рабочих групп; навыками формирования программ мотивации и их реализации;  | **Знает:****-**теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации. **Умеет:****-**использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; **Имеет опыт:****-** формирования рабочих групп; навыками формирования программ мотивации и их реализации;  |
| **ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы. |  |  |  | **Знания:****-** методов их преодоления; методов и порядок командообразования в организации. **Умения:****-** проводить анализ человеческих ресурсов, разрабатывать предложения по развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов; навыками бесконфликтной работы.**Навыки и/или опыт деятельности:**инструментами аудита человеческих ресурсов; инструментами аудита человеческих ресурсов. | **Знает:****-** методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации. **Умеет:****-** проводить анализ человеческих ресурсов, разрабатывать предложения по развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов; навыками бесконфликтной работы.**Навыки и/или опыт деятельности:****-** инструментами аудита человеческих ресурсов; инструментами аудита человеческих ресурсов. |