МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
и.о. Декан факультета Р
_____ Шматко А. Д.
(подпись) ФИО
«31» 05 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Направление/специальность подготовки — **37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация/профиль/программа подготовки — **Психология менеджмента и организационное консультирование**

Уровень высшего образования — **Специалитет**

Форма обучения — **Очная**

Факультет — **Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации**

Выпускающая кафедра — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра-разработчик рабочей программы — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	8	3	108	34	0	0	34	74	0	0	74	зач.

Санкт-Петербург
2022г.

11723

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2022

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Миловзорова Мария Николаевна, к.филос.н., доцент

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

11723

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

11723

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-15 — способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ОПК-9 — способность осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-15

знания:

базовые принципы целеполагания и его реализации в служебной деятельности исполнителей;

умения:

наблюдение и анализ факторов, влияющих на особенности целеполагания и его реализации в служебной деятельности исполнителей;

навыки:

применение на практике результатов анализа факторов, влияющих на особенности целеполагания и его реализации в служебной деятельности исполнителей;

постановка целей, формулирование задач управления организационным поведением.

ОПК-9

знания:

методы реализации основных функций в сфере управления организационным поведением;

умения:

диагностика организационной культуры и разработка предложений по её совершенствованию;

навыки:

анализ коммуникативного взаимодействия и разработка предложений для повышения его эффективности;

использование современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

11723

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТБОРА, ОЦЕНКИ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПРАКТИКА ПО ПРОФИЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-4 — Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
- ОПК-5 — Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать
- ПСК-4 — способен осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих
- ПСК-5 — способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
- УК-3 — Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- УК-6 — Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

11723

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Практические занятия		ОПК-15	ОПК-9
4	8	**Раздел 1. Классические теории организации.** Междисциплинарные связи в научных исследованиях организации. Основные понятия теории организации. Исследования организации как закрытой системы в работах Ф.У.Тейлора, М.Вебера, А.Файоля.	9	2	2	7	10	10
4	8	**Раздел 2. Проектирование организационных структур.** Взаимосвязь структуры организации и особенностей информационных и коммуникационных процессов в ней. Принципы формирования подразделений. Вертикальные организационные структуры. Матричные организационные структуры. Горизонтальные организационные структуры. Признаки структурного несоответствия.	11	4	4	7	10	10
4	8	**Раздел 3. Мотивирование в управлении поведением.** Содержание основных понятий теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессные теории мотивации. Трудности практического применения теорий мотивации.	9	2	2	7	10	10
4	8	**Раздел 4. Коммуникативный аспект управления организационным поведением.** Основные понятия теории коммуникации. Виды коммуникации. Элементы системы коммуникации. Средства коммуникации. Модели коммуникации. Теории массовой коммуникации и управление поведением человека. Маркетинговые коммуникации. Межкультурные коммуникации.	11	4	4	7	10	10
4	8	**Раздел 5. Управление организационными изменениями.** Современные теории и подходы к осуществлению организационных изменений. Программы осуществления организационных изменений. Управление знаниями и инновационная деятельность предприятий. Предпосылки и пути создания «обучающейся организации».	9	2	2	7	10	10
4	8	**Раздел 6. Поведение личности в организации.** Содержание основных понятий теории личности. Основные научные подходы в рассмотрении проблемы личности. Проблема типологии личности. Значение бихевиоризма в управлении поведением. Значение гуманистической психологии в управлении поведением. Власть, влияние и авторитет в контексте управления индивидуальным и групповым поведением.	9	2	2	7	10	10
4	8	**Раздел 7. Управление групповым поведением.** Результаты Хотторнских экспериментов Э.Мэйо. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации. Стейкхолдеры и согласование их интересов.	11	4	4	7	10	10
4	8	**Раздел 8. Управление организационными конфликтами.** Модель организационного конфликта Л. Понди. Роль руководителя в управлении конфликтом. Источники конфликтов. Стили разрешения конфликтов. Влияние конфликта на показатели организационной эффективности.	11	4	4	7	10	10
4	8	**Раздел 9. Формирование организационной культуры.** Типы организационных культур. Ценностный аспект в моделях организационной культуры. Миссия организации и этические принципы бизнеса в контексте организационной культуры. Этический кодекс и контроль организационного поведения.	11	4	4	7	10	10
4	8	**Раздел 10. Модели организационного развития Г. Моргана.** Модель «Организация как механизм». Модель «Организация как открытая система (живой организм)». Модель «Организация как обрабатывающий информацию мозг». Модель «Организация как культура». Модель «Организация как политическая система». Модель «Организация как непрерывное движение и трансформация». Модель «Организация как тюрьма для психики».	17	6	6	11	10	10
Всего за 8 семестр			108	34	34	74	100	100
Всего по дисциплине			108	34	34	74	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Классические теории организации.	Механистический подход к управлению организацией: преимущества и недостатки. Научный менеджмент Ф.У.Тейлора. Теория идеальной бюрократической организации М.Вебера. Функции менеджмента и 14 принципов администрирования в теории А.Файоля.	2
2	Раздел 2. Проектирование организационных структур.	Информационные процессы в структуре организации. Принципы формирования подразделений (функциональные группы, дивизиональные группы, мультифокусные группы, горизонтальные группы, модульные группы). Вертикальные организационные структуры. Матричные организационные структуры. Горизонтальные организационные структуры.	4
3	Раздел 3. Мотивирование в	Содержательные теории мотивации. Процессные теории мотивации. Трудности практического применения теорий	2

11723

	управлении поведением.	мотивации.	
4	Раздел 4. Коммуникативный аспект управления организационным поведением.	Основные понятия теории коммуникации. Модели коммуникации. Речевые коммуникации в менеджменте. Теории массовой коммуникации и управление поведением человека. Маркетинговые коммуникации. Межкультурные коммуникации.	4
5	Раздел 5. Управление организационными изменениями.	Программы осуществления организационных изменений. Управление знаниями и инновационная деятельность предприятий. Предпосылки и пути создания «обучающейся организации».	2
6	Раздел 6. Поведение личности в организации.	Применение бихевиористского подхода и теории социального научения в управлении поведением. Значение гуманистической психологии в управлении поведением. Власть, влияние и авторитет в контексте управления индивидуальным и групповым поведением.	2
7	Раздел 7. Управление групповым поведением.	Результаты Хотторнских экспериментов Э.Мэйо. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации. Стейкхолдеры и согласование их интересов	4
8	Раздел 8. Управление организационными конфликтами.	Влияние конфликта на показатели организационной эффективности. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Внутриличностный, межличностный, межгрупповой и асимметричный конфликты. Дифференциация. Взаимозависимость задач. Ограниченность ресурсов. Преграды в коммуникациях. Этапы развития организационного конфликта в модели Л.Понди. Интегративные и дистрибутивные переговоры, их эффективность. Роль руководителя в управлении конфликтом. Стратегии управления конфликтом.	4
9	Раздел 9. Формирование организационной культуры.	Ценностный аспект в моделях организационной культуры. Типы организационных культур. Ценности и мотивация. Ценности и руководство. Типы и значение организационных ритуалов. Миссия организации. Этическая дилемма. Этический кодекс и контроль организационного поведения.	4
10	Раздел 10. Модели организационного развития Г. Моргана.	Модель «Организация как механизм». Модель «Организация как открытая система (живой организм)». Модель «Организация как обрабатывающий информацию мозг». Модель «Организация как культура». Модель «Организация как политическая система». Модель «Организация как непрерывное движение и трансформация». Модель «Организация как тюрьма для психики»	6
Всего за 8 семестр			34

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Классические теории организации.	Подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 1; подготовка к зачету	7
2	Раздел 2. Проектирование организационных структур.	Подготовка к деловой игре; подготовка к контрольной работе; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 2; подготовка к зачету	7
3	Раздел 3. Мотивирование в управлении поведением.	Подготовка к решению задач на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 3; подготовка к зачету	7
4	Раздел 4. Коммуникативный аспект управления организационным поведением.	Подготовка к дискуссии; подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 4; подготовка к зачету	7
5	Раздел 5. Управление организационными	Подготовка к написанию реферата; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам	7

11723

	изменениями.	раздела 5; подготовка к зачету	
6	Раздел 6. Поведение личности в организации.	Подготовка к дискуссии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 6; подготовка к зачету	7
7	Раздел 7. Управление групповым поведением.	Подготовка к деловой игре; подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 7; подготовка к зачету	7
8	Раздел 8. Управление организационными конфликтами.	Подготовка к решению кейсов; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 8; подготовка к зачету	7
9	Раздел 9. Формирование организационной культуры.	Подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 9; подготовка к зачету	7
10	Раздел 10. Модели организационного развития Г. Моргана.	Подготовка к выступлениям и докладам, презентации, дискуссии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 10; подготовка к зачету	11
Всего за 8 семестр			74

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	**НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА**																
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**
8			Контр.Р.			ДР				ДР						ДР	Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Контр.Р. – контрольная работа;
- Докл – доклад;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- контрольная работа;
- доклад;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

11723

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития. М.: Вершина, 2006, 48 экз.
2. М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013, 102 экз.
3. М. Н. Миловзорова. . Управление человеческими ресурсами организации. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2009, 59 экз.
4. М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021, 29 экз.
5. Р. Л. Дафт. . Теория организации. М.: ЮНИТИ, 2006, 23 экз.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. https://e.lanbook.com/book/143993 — ЭБС Лань;
2. https://urait.ru/bcode/469890 — Мотивация и стимулирование трудовой деятельности — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. https://urait.ru/bcode/469756 — Организационное поведение — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. https://rusneb.ru – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. https://cyberleninka.ru/ - Научная электронная библиотека «Киберленинка»; http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. http://www.consultant.ru/- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

1. Microsoft Office;
2. Google Chrome.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Microsoft Office;
3. Google Chrome.

6.2. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:
ОПК-15 способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;
ОПК-9 способность осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами управления организационным поведением, а именно: - основные этапы развития теории организации; принципы развития и закономерности функционирования организации; отличи-тельные особенности ведущих школ и научных концепций в сфере управления организацией; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; их влияние на процесс управления; типы организационной культуры и методы ее формирования; основные теории мотивации; методы управления индивидуальным и групповым поведением в организации; методы управления организационными конфликтами; коммуникационный аспект организационного поведения; современные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:
- диагностическая работа;
- контрольная работа;
- доклад;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:
- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3** з.е., **108** ч. Программой дисциплины предусмотрены практические занятия **(34 ч.)**, самостоятельная работа студента **(74 ч)**.

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Классические теории организации.		
Подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 1; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (1)	7
Итого по разделу 1		7
Раздел 2. Проектирование организационных структур.		
Подготовка к деловой игре; подготовка к контрольной работе; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 2; подготовка к зачету	Р. Л. Дафт. . Теория организации: М.: ЮНИТИ, 2006 (3) М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (2)	7
Итого по разделу 2		7
Раздел 3. Мотивирование в управлении поведением.		
Подготовка к решению задач на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 3; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (3)	7
Итого по разделу 3		7
Раздел 4. Коммуникативный аспект управления организационным поведением.		
Подготовка к дискуссии; подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 4; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (4) М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (3-4)	7
Итого по разделу 4		7
Раздел 5. Управление организационными изменениями.		
Подготовка к написанию реферата; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 5; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (5)	7
Итого по разделу 5		7
Раздел 6. Поведение личности в организации.		
Подготовка к дискуссии; изучение и реферирование специальной литературы по	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное	7

вопросам раздела 6; подготовка к зачету	поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (6) М. Н. Миловзорова. . Управление человеческими ресурсами организации: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2009 (1)	
Итого по разделу 6		7
Раздел 7. Управление групповым поведением.		
Подготовка к деловой игре; подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 7; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (7)	7
Итого по разделу 7		7
Раздел 8. Управление организационными конфликтами.		
Подготовка к решению кейсов; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 8; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (8)	7
Итого по разделу 8		7
Раздел 9. Формирование организационной культуры.		
Подготовка к работе на практическом занятии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 9; подготовка к зачету	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (9)	7
Итого по разделу 9		7
Раздел 10. Модели организационного развития Г. Моргана.		
Подготовка к выступлениям и докладам, презентации, дискуссии; изучение и реферирование специальной литературы по вопросам раздела 10; подготовка к зачету	Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития: М.: Вершина, 2006 (1-10)	11
Итого по разделу 10		11

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы к зачету;
- контрольная работа;
- доклад;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа
Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы к зачету

1. Организация как открытая система. Виды ресурсов организации. Взаимодействие контекстуальных и структурных параметров организации. Конфигурация организации, по Г.Минцбергу. Внутренняя и внешняя среды организации. Стейкхолдеры, их ожидания и эффективность организации.
2. Влияние работы Ф.У.Тейлора на теорию организации. Механизация промышленности и распространение бюрократических форм организации (М.Вебер). Бюрократия как модель социального господства. Последствия распространения бюрократии.
3. Результаты и значение Хотторнских экспериментов Э.Мэйо. Первичные и вторичные группы. Зрелые и незрелые коллективы.
4. Классические теории организации: 14 принципов администрирования в теории А.Файоля
5.Содержание понятия «организационная структура». Функциональная структура. Дивизиональная структура. Региональная структура.
6.Условия создания матричной структуры. Функциональная матрица. Продуктная матрица. Мультифокусная группировка в матричной структуре.
7. Горизонтальная структура. Модульная структура. Гибридная структура.
8. Основные понятия теории мотивации («мотивация», «потребность», «мотив», «стимул», «мотивирование», «стимулирование» «эмоция», «настроение», «аффект», «чувство», «тревога», «фрустрация»).
9. Содержательные теории мотивации. Иерархия групп потребностей А.Маслоу. Теория приобретённых потребностей Д.МакКлелланда. Виды потребностей в теории Ф.Герцберга.
10. Процессные теории мотивации. Исследование этапов и факторов процесса мотивирования. Уровень притязаний в теории К.Левина. Шкала «И-Э» (интернальный или экстернальный локус контроля) в теории социального научения Дж.Роттера. Ожидания, валентность, усилия, результаты первого и второго порядка в теории В.Врума. Цели, усилия, удовлетворённость результатом в теории постановки целей Э.Лока. Теория справедливого вознаграждения С.Адамса. Комплексная процессная теория мотивации Л.Портера-Э.Лоулера.
11. Элементы системы коммуникации. Виды коммуникации. Средства коммуникации. Модели коммуникации
12. Основные понятия теории личности («индивид», «индивидуальность», «личность», «характер», «социализация», «деятельность»). Проблема типологии личности. Применение бихевиористского подхода и теории социального научения в управлении по-ведением.. Аверсивные стимулы и контроль поведения. Манипулирование условиями внешней среды как основа управления человеком. Значение гуманистической психологии в управлении поведением.
13. Групповые эффекты.
14. Влияние конфликта на показатели организационной эффективности. Виды конфликтов. Источники конфликтов. Этапы развития организационного конфликта в модели Л.Понди. Стратегии управления конфликтом в двухмерной модели К.Томаса и Килмена.
15.Содержание понятия «организационная культура». Функции культуры. Уровни организационной культуры. Ценности как основа культуры. Ценности и мотивация. Ценности и руководство. Поведение как функция культуры. Типы и значение организационных ритуалов. Адаптивная культура. Бюрократическая культура. Клановая культура. Культура миссии.

16. Модели организационной культуры. Модель воспроизводства организационной культуры В.Сате. Модель Т.Питерса-Р.Уотермана. Модель «функциональная сетка AGIL» Т.Парсонса. Матрица «Конкурирующие ценности и организационная эффективность» Р.Квина-Дж.Рорбаха.
17. Сравнительный анализ (индексирование) национальных ценностей методом Г.Хофстеде. Матрица культурных переменных и их вариаций в национальных культурах Г. Лэйн-Дж.Дистефано.
18. Модели организационного развития Г.Моргана. Модель «Организация как ме-ханизм». Модель «Организация как политическая система». Модель «Организация как тюрьма для психики»
19. Модели организационного развития Г.Моргана. Модель «Организация как от-крытая система (живой организм)». Модель «Организация как культура».
20. Модели организационного развития Г.Моргана. Модель «Организация как обрабатывающий информацию мозг». Модель «Организация как непрерывное движение и трансформация».

Контрольная работа

Вариант 1

1.Три аспекта содержания понятия «организационная структура».
2.Принципы формирования подразделений: мультифокусные группы.
3.Вертикальные информационные связи. Иерархические переадресации. Правила и планы.
4. Функциональная структура: преимущества и недостатки.
5. Продуктная матрица: условия создания
6. Связь по горизонтали. Прямые контакты. Рабочие группы. Постоянный интегратор. Команды.
7. Горизонтальная структура: преимущества и недостатки.
8. Признаки структурного несоответствия.

Вариант 2

1.Три аспекта содержания понятия «организационная структура».
2. Принципы формирования подразделений: функциональные группы.
3. Вертикальные информационные связи. Иерархические переадресации. Правила и планы.
4. Дивизиональная структура: преимущества и недостатки.
5. Функциональная матрица: условия создания.
6. Связь по горизонтали. Прямые контакты. Рабочие группы. Постоянный интегратор. Команды.
7. Модульная структура: преимущества и недостатки.
8. Взаимосвязь стиля руководства и вида организационной структуры.

Вариант 3

1. Три аспекта содержания понятия «организационная структура».
2. Принципы формирования подразделений: дивизиональные группы.
3. Вертикальные информационные связи. Иерархические переадресации. Правила и планы.
4. Функциональная структура. Дивизиональная структура. Региональная структура.
5. Мультифокусная группировка в матричной структуре.
6. Связь по горизонтали. Управление проектами при помощи межфункциональных команд. Виртуальные кросс-функциональные команды.
7.Сетевая структура: преимущества и недостатки.
8. Взаимосвязь вида стратегии и организационной структуры.

Оценочные требования к выполнению контрольной работы:
Оценка ВЫПОЛНЕНО выставляется, если студент верно ответил не менее, чем на 5 вопросов, работа аргументирована, в ней широко используется профессиональная терминология, оформлена на высоком уровне.
Оценка НЕ ВЫПОЛНЕНО выставляется, если студент не ответил менее, чем на 5 вопросов, не может пользоваться профессиональной терминологией, работа оформлена слабо.

Доклад

Доклад - исследовательская работа. Поиск литературы, обоснование актуальности выбранной темы, изложение мнения авторов и своего суждения по данному вопросу; презентация основных аспектов проблемы и результатов исследовательской работы.
Примерные темы докладов:
1. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как механизм»
2. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как открытая система (живой организм)»
3. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как обрабатывающий информацию мозг»
4. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как культура»

5. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как политическая система»
6. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как непрерывное движение и трансформация»
7. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как тюрьма для психики»
8. Ф. Лалу. Открывая организации будущего.
9. Г. Форд. Моя жизнь и мое дело.

Оценочные требования к докладу:
-- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
-- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;
-- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
-- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам

Зачет

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

Оценка за контрольную работу осуществляется по 5-балльной шкале. Оценка за доклад осуществляется по 5-балльной шкале. Допускается выполнение доклада двумя или тремя студентами в соавторстве.

Промежуточный контроль осуществляется в виде зачета (устные ответы на теоретические вопросы).

Для допуска к зачету студент должен иметь оценку за контрольную работу не ниже 4 баллов («хорошо») и оценку за доклад не ниже 4 баллов («хорошо»).

Оценочные требования к зачету:
-- ЗАЧТЕНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
-- НЕ ЗАЧТЕНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Практические занятия		ОПК-15	ОПК-9	
4	8	**Раздел 1. Классические теории организации.**	9	2	2	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 2. Проектирование организационных структур.**	11	4	4	7	10	10	Контрольная работа, Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 3. Мотивирование в управлении поведением.**	9	2	2	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 4. Коммуникативный аспект управления организационным поведением.**	11	4	4	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 5. Управление организационными изменениями.**	9	2	2	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 6. Поведение личности в организации.**	9	2	2	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 7. Управление групповым поведением.**	11	4	4	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 8. Управление организационными конфликтами.**	11	4	4	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 9. Формирование организационной культуры.**	11	4	4	7	10	10	Вопросы к зачету
4	8	**Раздел 10. Модели организационного развития Г. Моргана.**	17	6	6	11	10	10	Доклад, Вопросы к зачету
Всего за 8 семестр			108	34	34	74	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	34	74	100	100	

11723