

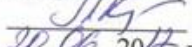
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Производственный менеджмент»

Донецк  
2017



## 1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Программа изучения учебной дисциплины из дисциплин вариативной части профессионального цикла составлена в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Производственный менеджмент») очной и заочной форм обучения.

Целью изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является формирование у студентов базовых знаний об общих закономерностях устройства, функционирования и развития разных типов организаций как сложных динамических систем; формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Основными задачами изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются:

- сформировать представление об эволюции теоретических подходов к отдельным аспектам функционирования организации, оценить вклад различных школ, теорий и отдельных исследователей в теорию организации;
- рассмотреть организацию как систему, раскрыть основополагающие законы организации и принципы ее деятельности, дать представление о процессе и методах проектирования организационных систем;
- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

В результате освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» у студента должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные компетенции.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» приведен в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Планируемые результаты обучения по дисциплине  
«Теория организации и организационное поведение»

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-2)	<p><b>Знать:</b> сущность идейно-теоретических концепций теории организации и организационного поведения; подходы к исследованию организаций и организационного поведения; основополагающие законы, закономерности, подходы, принципы, методы исследования теории организации и организационного поведения</p>
	<p><b>Уметь:</b> свободно владеть терминологией и основными понятиями дисциплины; применять теоретико-методологические знания о теории организации и организационном поведении на практике и критически оценивать результаты исследований</p>
	<p><b>Владеть (навыки и/или опыт деятельности):</b> специальной терминологией, содержанием основных понятий и методологией исследования организации и организационного поведения</p>

Способность разрабатывать рациональные формы организации управления (ОПК-3)	<b>Знать:</b> сущность, цели, задачи, виды и этапы организационного проектирования; принципы разделения труда в организациях; тенденции в развитии организаций; характеристику, типы организаций будущего и их современные прообразы
	<b>Уметь:</b> проектировать организационную структуру; осуществлять комплексное организационное проектирование; разрабатывать решения в области организационных изменений и управления ими
	<b>Владеть (навыки и/или опыт деятельности):</b> методами организационного проектирования и управления организационными изменениями
Способность формировать коллектив и руководить им (ОПК-16)	<b>Знать:</b> задачи по формированию организационного поведения; типы компенсации поведения в процессе научения; сущность, природу и концепции лидерства; основы управления мотивацией, коммуникационными процессами, конфликтами и командообразованием в организации, управления организационной культурой
	<b>Уметь:</b> управлять поведением индивида в коллективе и организации; модифицировать организационное поведение путем разработки решений по управлению мотивацией, коммуникационными процессами, конфликтами и командообразованием в организации, управлению организационной культурой
	<b>Владеть (навыки и/или опыт деятельности):</b> методами научения поведению в организации; методами управления мотивацией, коммуникационными процессами, конфликтами и командообразованием в организации; методами управления организационной культурой

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам вариативной части профессионального цикла в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Производственный менеджмент») очной и заочной форм обучения.

### 2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение» требуются знания и умения, полученные при изучении таких дисциплин, как: «Психология», «Социология», «Культура делового общения менеджера», «Теория организации», «Организационное поведение», «Самоменеджмент», «Экономика предприятия», «Управление изменениями», «Стратегический менеджмент» и др.

Для успешного освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» студент должен:

знать: количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами; организационно-управленческие решения и оценивать их последствия;

уметь: самостоятельно осваивать новые методы исследования; изменять профиль своей профессиональной деятельности; самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;

владеть: способностью использовать количественные и качественные методы для

проведения научных исследований и управления бизнес-процессами; методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

## 2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Современный стратегический анализ», «Управление организационным развитием промышленного предприятия», «Менеджмент организаций», «Управление изменениями», «Управление взаимодействием предприятия с заинтересованными сторонами», «Мотивационный менеджмент», «Качество управления организацией», «Управление эффективностью».

## 3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

Общая трудоемкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» в соответствии с утвержденным учебным планом составляет 3,5 кредита (зачетных единицы), 126 часов (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Объем дисциплины «Теория организации и организационное поведение»  
для студентов очной и заочной форм обучения

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 1	Семестр № 1
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3,5</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>54</b>	<b>8</b>
В том числе:					
Лекции				<b>18</b>	<b>4</b>
Семинарские занятия				<b>36</b>	<b>4</b>
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>72</b>	<b>118</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

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

### 4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Разделы и темы дисциплины «Теория организации и организационное поведение», включая отведенное на них количество академических часов и видов учебных занятий, приведены в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Разделы и темы дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель- ная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель- ная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Теория организации</b>										
Тема 1.1. Методологические основы и концепции теории организации	2	-	4	9	15	-	-	-	15	15
Тема 1.2. Организация как система	2	-	4	9	15	2	-	2	14	18
Тема 1.3. Организационное проектирование	2	-	4	9	15	-	-	-	15	15
Тема 1.4. Современные тен- денции в развитии и совершенствовании организации	2	-	4	9	15	-	-	-	15	15
<b>Итого по разделу:</b>	8	-	16	36	60	2	-	2	59	63
<b>Раздел 2. Организационное поведение</b>										
Тема 2.1. Теоретические аспек- ты организационного поведения	2	-	4	9	15	-	-	-	15	15
Тема 2.2. Управление организационным поведением	2	-	6	9	17	2	-	2	14	18
Тема 2.3. Лидерство, командо- образование, конф- ликты и их влияние на поведение чело- века в организации	4	-	6	9	19	-	-	-	15	15
Тема 2.4. Организационная культура	2	-	4	9	15	-	-	-	15	15
<b>Итого по разделу:</b>	10	-	20	36	66	2	-	2	59	63
<b>Всего за семестр:</b>	18	-	36	72	126	4	-	4	118	126

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Содержание разделов дисциплины «Теория организации и организационное поведение» приведено в табл. 4.2.

## Содержание разделов дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Теория организации</b>				
<b>Тема 1.1.</b> Методологические основы и концепции теории организации	<i>Понятие теории организации и ее место в системе наук. Основные понятия и предмет науки теории организации. Место теории организации в системе наук. Значение курса теории организации в подготовке менеджеров.</i> <i>Методология изучения теории организации. Законы, закономерности, подходы, принципы, методы теории организации.</i> <i>Основные концепции теории организации. Современные концепции теории организации. Институциональные подходы. Организация в интерпретациях отечественных школ управления.</i>	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		3.		
<b>Тема 1.2.</b> Организация как система	<i>Понятие и сущность организации. Понятие организации, ее сущность и признаки. Виды организаций. Классификация организаций. Цели и ресурсы организации. Характеристики организации: контекстные и структурные.</i> <i>Организация как система. Закрытая и открытая организации. Организация как социально-экономическая система. Ограничения и условия функционирования организации. Внешняя и внутренняя среда организации.</i> <i>Организационная структура. Понятие и основные принципы формирования организационной структуры управления. Типы и виды организационных структур, их характеристика.</i>	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	2
		2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		3.		
<b>Тема 1.3.</b> Организацион-	<i>Сущность и виды организационного проектирова-</i>	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала-	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
ное проектирование	<p>ния. Сущность, цели и задачи организационного проектирования. Комплексное и локальное организационное проектирование. Основные направления комплексного организационного проектирования. Проектирование организационных структур.</p> <p><i>Эволюция подходов к проектированию организации.</i></p> <p><i>Этапы и методы организационного проектирования.</i></p> <p>Основные этапы организационного проектирования. Основные требования к методам проектирования систем управления. Характеристика основных методов проектирования.</p>	<p>ла лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.</p>		
		<p>2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.</p>	2	-
		3.		
<p><b>Тема 1.4.</b> Современные тенденции в развитии и совершенствовании организации</p>	<p><i>Теоретико-методологические основы развития и совершенствования организации.</i></p> <p>Организационный прогресс, организационный порядок и организационная динамика. Идеи эволюции и коэволюции в современной теории организации.</p> <p><i>Перспективы развития организации.</i> Бюрократическая организация и организация постбюрократического типа. Тенденции в развитии организации. Характеристика, типы организаций будущего и их современные прообразы. Learning organization: предпосылки создания.</p> <p><i>Управление организационными изменениями.</i> Модель циклов и стадий развития организации. Запрограммированные и незапрограммированные решения в теории ограниченной рациональности Г. Саймона. Модель инкрементального процесса принятия решений. Подходы к управлению</p>	<p><b>Семинарские занятия:</b></p> <p>1. Обсуждение материала лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. Защита индивидуального задания.</p>	2	-
		<p>2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. Тестирование по Разделу 1.</p>	2	-
		3.		



Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	организационными изменениями.			
<b>Раздел 2. Организационное поведение</b>				
<b>Тема 2.1.</b> Теоретические аспекты организационного поведения	<i>Методология изучения организационного поведения.</i> Сущность, предмет и задачи организационного поведения как науки и учебной дисциплины. Взаимосвязь организационного поведения с другими социальными и управленческими дисциплинами. Классификация организационного поведения. Объекты анализа, уровни исследования организационного поведения. Критерии оценки теорий в организационном поведении. Словарь исследований. Сбор, анализ и интерпретация данных. Этические вопросы при проведении исследований. <i>Концептуальные подходы к организационному поведению.</i> Когнитивный подход к организационному поведению. Бихевиористский подход к организационному поведению. Подход социального научения. Критериальная основа поведения личности. <i>Модели организационного поведения.</i> Модели организационного поведения менеджера организации. Модель индивидуальности «Большая пятерка». Модель граней. Модель отклонений. Модель текучести Билла Мобли.	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		3.		
<b>Тема 2.2.</b> Управление организационным поведением	<i>Научение поведению.</i> Методы научения поведению. Процесс сознательного научения поведению в организации. Типы компенсации поведения в процессе научения. <i>Управление организационным поведением.</i> Модификация организационного поведения.	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала лекции (вопрос 1). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		2. Обсуждение материала лекции (вопрос 2).	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	Управление поведенческими отношениями персонала. <i>Роль менеджеров и служб управления персоналом в формировании организационного поведения.</i> Задачи по формированию организационного поведения. Управление мотивацией. Управление коммуникационными процессами в организации. Динамика работоспособности и пути преодоления утомления человека в процессе труда. Сплоченность трудового коллектива как мера отражения стабильности функционирования организации.	Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. 3. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. Защита индивидуального задания.	2	2
<b>Тема 2.3.</b> Лидерство, командообразование, конфликты и их влияние на поведение человека в организации	<i>Лидерство в организации.</i> Сущность и природа лидерства. Теория лидерских черт. Ситуационная модель эффективного лидерства Фидлера. Управленческая решетка Блейка и Моутон. Концепция заместителей лидерства. <i>Командообразование в организации.</i> Понятие «командообразования». Классификация команд. Подходы к формированию команд. Стадии формирования команд. Необходимые факторы для формирования команд. Роли в команде. Особенности процесса формирования команды. <i>Деловая конфликтология.</i> Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Причины и факторы возникновения и развития конфликтов. Последствия конфликтов. Цель и алгоритм управления конфликтами в организации. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Методы управления конфликтами.	<b>Семинарские занятия:</b> 1. Обсуждение материала лекции (вопрос 1). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. 2. Обсуждение материала лекции (вопрос 2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. 3. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Разыгрывание ролей. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
			2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 2.4. Организационная культура	<p><i>Организационная культура: понятие, урны, типология.</i> Определение культуры Э. Шейна. Уровни культуры. Культурная дифференциация. Типология культур Ч. Хэнди.</p> <p><i>Теории и модели организационной культуры.</i> «Школа совершенства». Выдающиеся компании Питерса и Уотермана. Описание культуры через имиджи организации. Восемь моделей организационного развития Г. Моргана. Корпоративная религия Й. Кунде.</p> <p><i>Управление организационной культурой.</i> Модель «7С» Мак-Кинзи. Рекомендации для менеджеров. Управление организационной культурой в условиях изменений.</p>	<b>Семинарские занятия:</b>		
		1. Обсуждение материала лекции (вопросы 1,2). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий.	2	-
		2. Обсуждение материала лекции (вопрос 3). Заслушивание докладов и рефератов. Выполнение ситуационных заданий. Тестирование по Разделу 2.	2	-
		3.		

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методический комплекс дисциплины «Теория организации и организационное поведение», рассмотренный и одобренный на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере, содержит следующие материалы:

- рабочая программа учебной дисциплины;
- конспект лекций (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/JySQ/8VDvSJtBN>);
- методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов (для студентов очной формы обучения – режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/AkCm/q9oTASTfP>) (для студентов заочной формы обучения – режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/4akT/yjcKGTfYp>);
- методические рекомендации для проведения семинарских занятий (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/GJc/JntEPdaQc>);
- методические рекомендации к применению технологии разыгрывания ролей на семинарских занятиях (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/MKUW/2j9m1WQMS>);
- тестовые задания для контроля знаний студентов (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/HpwQ/G3yJr7v19>);
- перечень вопросов и заданий к экзамену (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/9eYr/q4g5PX9yf>).

## **ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:**

### **Раздел 1. Теория организации**

#### **Тема 1.1. Методологические основы и концепции теории организации**

1. Что является предметом теории организации?
2. Когда и по каким причинам возникает наука организации производства?
3. Назовите объекты изучения организационной теории. Каков междисциплинарный диапазон теории организации?
4. Назовите прикладные аспекты применимости теории организации.
5. Как развивалась и что исследует теория организации?
6. Какими организационными элементами обеспечивается структура производственных систем?
7. Охарактеризуйте кибернетическую и синергетическую модели менеджмента.
8. Какую роль играют «активные элементы» в функционировании и развитии производственных систем?
9. Дайте определение понятия «закона».
10. Чем отличаются законы от закономерностей?
11. Приведите определение законов теории организации.
12. Каково назначение принципов организации?
13. Назовите и охарактеризуйте принципы организации производственных систем.
14. Что понимается под «системным подходом» к исследованию? Каковы инструменты и методики системного подхода?
15. Перечислите современные концепции теории организации.
16. Какова интерпретация организации в отечественных школах управления?

#### **Тема 1.2. Организация как система**

1. Охарактеризуйте понятие организации, ее сущность и признаки.
2. Назовите виды организаций. В чем основное отличие формальных и неформальных организаций?
3. Дайте характеристику организаций по разным классификационным признакам.
4. Каковы цели и ресурсы организации?
5. Опишите характеристики организации: контекстные и структурные.
6. Перечислите отличительные признаки закрытой и открытой организации.
7. Что представляет собой организация как социально-экономическая система?
8. Назовите ограничения и условия функционирования организации.
9. Опишите внешнюю и внутреннюю среду организации.
10. Что такое организационная структура?
11. Каковы основные принципы формирования организационной структуры управления?
12. Охарактеризуйте типы и виды организационных структур.

#### **Тема 1.3. Организационное проектирование**

1. В чем состоит сущность организационного проектирования? Каковы его цели и задачи?
2. Охарактеризуйте виды организационного проектирования. В каких случаях целесообразно применять комплексное и локальное организационное проектирование?
3. Перечислите основные направления комплексного организационного проектирования.
4. Назовите особенности проектирования организационных структур.
5. Охарактеризуйте этапы эволюции подходов к проектированию организации.
6. Дайте характеристику основным этапам организационного проектирования. Одинаковы ли эти этапы для комплексного и локального организационного проектирования?

7. Назовите основные требования к методам проектирования систем управления.
8. Охарактеризуйте основные методы организационного проектирования.

#### **Тема 1.4. Современные тенденции в развитии и совершенствовании организации**

1. Охарактеризуйте основные положения организационного прогресса, организационного порядка и организационной динамики.
2. В чем заключаются идеи эволюции и коэволюции в современной теории организации?
3. Назовите основные характеристики бюрократической организации. В чем заключаются принципиальные отличия бюрократической организации от организации постбюрократического типа?
4. Каковы современные тенденции в развитии организации?
5. Охарактеризуйте типы организаций будущего и их современные прообразы.
6. Назовите предпосылки создания Learning organization.
7. Какие фазы включает модель развития организации?
8. Что собой представляют запрограммированные и незапрограммированные решения в теории ограниченной рациональности Г. Саймона? Какие из них лучше соответствуют целям и задачам управления организационными изменениями?
9. Опишите основные положения модели инкрементального процесса принятия решений.
10. Наличие каких условий обуславливает необходимость в организационных изменениях?
11. Какие мероприятия (вмешательства, интервенции) в организационное развитие могут осуществляться в зависимости от объектов развития, элементов изменения и целей изменений?
12. Назовите факторы, препятствующие успешному проведению изменений в организации, и причины их появления. Какие из них оказывают наибольшее влияние?

### **Раздел 2. Организационное поведение**

#### **Тема 2.1. Теоретические аспекты организационного поведения**

1. Дайте определение «организационного поведения» как науки.
2. Что является предметом изучения организационного поведения?
3. Раскройте задачи организационного поведения как науки и учебной дисциплины.
4. Какие науки внесли свой вклад в организационное поведение?
5. Как классифицируют организационное поведение?
6. Назовите объекты анализа, методы и уровни исследования организационного поведения.
7. Каковы критерии оценки теорий в организационном поведении?
8. Какие техники сбора фактов вам известны и в чем они заключаются? Что является результатом анализа и интерпретации данных?
9. Опишите связь между когнитивным, бихевиористским подходами, а также подходом социального научения в организационном поведении.
10. Охарактеризуйте основные типы поведения личности.
11. Какие факторы влияют на выбор модели поведения в организации или отдельном ее подразделении?
12. Раскройте суть и основные положения моделей организационного поведения.

#### **Тема 2.2. Управление организационным поведением**

1. Назовите основные отличия следующих типов поведения: преданный, приспособленческий, оригинальный и бунтарский.

2. Чему учится человек, входящий в организацию, и какие методы научения он использует?
3. Раскройте технологию социального научения поведению и модификации поведения в организации.
4. Для какой цели организации применяют компенсацию в ходе сознательного научения поведению? Перечислите типы компенсации поведения.
5. Сформулируйте цель и задачи управления организационным поведением персонала. Какие рассмотрены методические подходы к управлению организационным поведением персонала?
6. Раскройте сущность методики модификации организационного поведения.
7. Перечислите возможные поведенческие отношения персонала в организации и модели организационного поведения для их оценки.
8. Чем отличается методический подход к управлению поведенческими отношениями персонала от методики модификации организационного поведения?
9. Охарактеризуйте сущность и виды коммуникации, этапы ее осуществления.
10. Назовите факторы и причины несовершенства коммуникаций.
11. Как управлять коммуникационными процессами в организации?
12. Какие характеристики описывают способность человека к целесообразной деятельности?
13. Методы измерения работоспособности и особенности их использования на практике. Объективные показатели развивающегося производственного утомления.
14. Перечислите виды критериев диагностики меры сплоченности.

### **Тема 2.3. Лидерство, командообразование, конфликты и их влияние на поведение человека в организации**

1. В чем состоит основное сходство между понятиями «лидер» и «менеджер»? Чем эти понятия отличаются?
2. Какие две основные функции лидерства выделяют исследователи?
3. Что сказано в теории лидерских черт о возможности приобретения лидерских качеств? Приведите примеры характеристик, наиболее часто встречающихся у лидеров.
4. Какие ситуационные переменные рассматривает Фидлер в качестве основных детерминант лидерского поведения? Какие стили лидерства он выделяет и как их можно выявить? С точки зрения Фидлера, что проще изменить: ситуацию или характеристики лидера?
5. Какие измерения поведения лидера лежат в основе концепции «управленческой решетки» Блейка и Моугон? Какие выводы может сделать для себя лидер, проанализировав собственный стиль с помощью «управленческой решетки»?
6. Что означает понятие «ненужный» лидер? Что может выступать в качестве заменителей лидерства?
7. Что такое командообразование? Какие характеристики свойственны эффективной команде?
8. Какие тенденции обусловили актуализацию командного подхода?
9. В чем заключается особенность динамического подхода к формированию команды?
10. Назовите девять ролей в команде, выделенных Р.М. Белбином. Какие роли должны обязательно присутствовать в любой команде?
11. Как происходит распределение ролей в соответствии со стадиями развития команды? На какой стадии развития команды скапливается больше негатива и с помощью каких инструментов его можно минимизировать?
12. Дайте определение понятия «конфликт» и объясните его классификацию.
13. Назовите причины и факторы возникновения и развития конфликтов, охарактеризуйте их последствия.

14. Из каких этапов состоит алгоритм управления конфликтами в организации? Охарактеризуйте стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Какие методы управления конфликтами вам известны?

#### **Тема 2.4. Организационная культура**

1. Что понимает под организационной культурой Э. Шейн? Какие уровни культуры он выделяет?

2. Опишите кратко каждый из четырех типов культуры, выделенных Ч. Хэнди. Приведите примеры организаций, для которых характерны такие типы культуры.

3. Какими характеристиками должны обладать организации, стремящиеся к успеху, согласно исследованиям Питерса и Уотермана? Поясните значение этих характеристик.

4. С какими образами сравнивает организацию Г. Морган? В чем заключаются сильные и слабые стороны каждой метафоры?

5. Почему важна вера в организацию, по мнению Й. Кунде? Какими характеристиками, помимо необходимых навыков и умений, должны обладать сотрудники организации?

6. Что такое «мягкие элементы» организации? С какой дилеммой сталкиваются менеджеры, управляя развитием организации?

7. Можно ли управлять организационной культурой? На какие принципы должен опираться менеджер при проведении изменения культуры организации?

#### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2011. – 800 с. : ил. – (Серия «Классика МВА»).

2. Карташова, Л.В. Организационное поведение : учебное пособие / Л.В. Карташова; Ин-т экон. и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2010. - 157 с.

3. Кретьова, А.В. Організаційна поведінка: конспект лекцій / А.В. Кретьова, А.С. Довгань. – Донецьк: ТОВ «Технопак», 2012. – 134 с.

4. Макаренченко, М.А. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М. А. Макаренченко ; Федер. агентство по образованию, С.-Петербург. гос. ун-т низкотемператур. и пищевых технологий. - Санкт-Петербург : СПбГУНИИПТ, 2008. - 162 с. – Режим доступа: <http://books.ifmo.ru/file/pdf/1504.pdf>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

5. Миловзорова, М. Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. Н. Миловзорова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Балтийский гос. технический ун-т "Военмех", Каф. менеджмента орг. - Санкт-Петербург : БГТУ, 2013. - 133 с. – Режим доступа: <http://bookini.ru/teoriya-organizatsii-i-organizatsionnoe-povedenie/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

6. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебник / Колл. авторов; под ред. И.С. Межова. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. – 580 с.

#### **5.3. Перечень дополнительной литературы**

1. Акимова, Т.А. Теория организации : учеб.пособ. / Т.А. Акимова. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 367 с. - (Профессиональный учебник).

2. Блинов, А.О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2014. – 304 с.

3. Виханский, О.С. Менеджмент: учеб. [для экон. спец. вузов] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : Высш. школа, 2006. – 224 с.

4. Дэйли, Р. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. курс / Р. Дэйли. – Эдинбургская бизнес-школа, 2012. – 55 с. - Режим доступа :

<https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/russian/pdf/ob-bk-taster.pdf>. (Дата обращения 05.05.2017 г.)

5. Захарова, Т.И. Организационное поведение: учеб.-метод. комплекс / Т.И. Захарова. – М. : Изд. Центр ЕАОИ, 2008. – 330 с.

6. Иванова, Т.Ю. Теория организации : Учеб.пособ. / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько. - СПб. : Питер, 2004. - 268 с. - (Краткий курс).

7. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / [П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О.М. Владимир та ін.]. – Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. – 252 с.

8. Манаков, Л.Ф. Современная теория организации: Учеб. пособие / Л.Ф. Манаков, О.В. Бочарникова; Новосиб. гос. архитектур.-строит. ун-т. - Новосибирск: НГАСУ, 2003. - 120 с.

9. Ньюстром, Дж.В. Организационное поведение / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис. ; [пер. с англ.] ; под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.

10. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособ. для вузов / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 412 с.

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Библиотека ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekad.ucoz.ua>.

2. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.library.donetsk.ua>.

3. Интернет-портал для управленцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua>.

4. Лидерство и менеджмент. Международный научно-практический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bgscience.ru/journals/lim/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

5. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mevgiz.ru/about/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

6. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

7. Проблемы теории и практики управления. Международный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.urtp.ru/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

8. Справочник в сфере трудоустройства Энциклопедия «Карьера» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>.

9. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>.

10. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finbook.biz>.

## **7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Образовательную деятельность обеспечивают мультимедийные презентации; электронные версии учебников, учебных и учебно-методических пособий; аудио-, видео-, интерактивные материалы, тестовые задания; материалы электронно-библиотечных



систем, в том числе библиографические и полнотекстовые ресурсы свободного доступа, отражаемые в каталоге Интернет-ресурсов, а также диссертации и авторефераты диссертаций Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской, электронная библиотека и электронный архив открытого доступа ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и др.

## 7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Для изучения дисциплины используется пакет прикладных программ Microsoft Office для системы Windows: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint.

## 7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

*Информационные справочные системы не используются.*

## 8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

### 8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы), выполнения ситуационных заданий, включая задания для самостоятельной работы (индивидуальные задания, рефераты).

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в форме устного экзамена, который является самостоятельной формой оценки знаний обучающихся.

Оценка за экзамен является самостоятельной и не имеет непосредственной связи с итогами текущего контроля знаний обучающегося.

### 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице 8.1.

Таблица 8.1

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)

4,0 – 4,49	80% – 89%	4	В	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	С	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	Д	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	Е	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

### 8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

#### 8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

## ***ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:***

### **Тема 1.4. Современные тенденции в развитии и совершенствовании организации**

Новые современные компьютеры в отдел кадров предприятия доставили давно. Однако начальник отдела, ссылаясь на загруженность работников и очень важные оперативные дела, не обеспечил введение в эксплуатацию этих компьютеров в соответствии с общей программой компьютеризации предприятия. В личной беседе с одним из заместителей директора предприятия начальник отдела кадров отметил, что в течение 15 лет он вел книгу, которая вмещала данные обо всем персонале предприятия, и его информация всегда была точной и надежной, а некоторые карандашные отметки в этой книге ценились руководством на вес золота.

При решении ситуации следует иметь в виду следующую информацию. В отделе кадров работают восемь человек. Начальнику отдела кадров 62 года, он вдовец, в различных организациях вместе с управляющим банком проработал 19 лет. Основная часть сотрудников отдела – женщины в возрасте от 43 до 52 лет, имеющие большой стаж работы в банке. Весь персонал закончил курсы по подготовке пользователей для работы на компьютерах. Своё отношение к внедрению новых технических средств работники не высказывают явно. В отделе работает один молодой специалист, дипломированный психолог, который очень интересуется новыми программами.

Вопросы к конкретной ситуации

1. Какие трудности возникнут при внедрении нововведения?
2. Существует ли вероятность того, что внедрение современных технических средств будет отложено на неопределенный срок?
3. Какие и чьи действия будут эффективны в этой ситуации и позволят достичь поставленных задач?

#### **Тема 2.1. Теоретические аспекты организационного поведения.**

На основе представленных теоретических воззрений Генри Минцберга (англ. Henry Mintzberg, 2 сентября 1939, – профессор менеджмента МакГилльского университета в Монреале в книге «Структура в кулаке: создание эффективной организации», которая впервые была издана в 1983 г.) сформулируйте гипотезу влияния структуры организации на формирование позитивных поведенческих отношений персонала. Что в выдвинутой вами гипотезе будет являться «переменной заинтересованности», «независимой переменной», «промежуточной переменной» и «модератором переменной»?

## ***ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РАЗЫГРЫВАНИЯ РОЛЕЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:***

Определите правильную стратегию выхода из психологической игры и решения конфликтной ситуации с помощью известных Вам методов управления коммуникациями и конфликтами, находясь сначала в роли руководителя, а затем - подчиненного.

1. «Да, но ...»

Ситуация: на совещании торговых агентов агент А рассказывает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты начали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей сфере и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них недостатки и утверждая, что в его сфере эти приемы не сработают. Чем больше отрицает А, тем больше ему пытаются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, что вы не хотите ничего изменить, и у меня совсем пропало желание продолжать это обсуждение». Наступает тишина.

2. «Позор».

Ситуация: руководитель постоянно обнаруживает в работе подчиненного недостатки и ошибки. И, несмотря на то, что работа на 99% сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виновным, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнять работу по требованию руководителя (позиция жертвы).

*Полный перечень заданий и указания к применению технологии разыгрывания ролей приведены в Методических рекомендациях к применению технологии разыгрывания ролей на семинарских занятиях по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».*

### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

1. Подготовьте аргументационное эссе на тему «Развитие организации: эволюция или революция?», в котором обоснуйте собственную позицию по поводу путей реализации организационного прогресса.
2. По результатам предварительных исследований получен мотивационный профиль сотрудника. На основе этих данных разработайте рекомендации по мотивации и стимулированию трудовой активности данного сотрудника в организации, используя знания о базовых подходах к управлению организационным поведением. (Данные для анализа выдаются преподавателем перед выполнением задания).

*Требования и указания к выполнению индивидуальных заданий приведены в Методических рекомендациях для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов.*

### **ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

1. Законы организации и их применение в практической деятельности.
2. Бизнес-план как основа эффективной реализации закона развития организации.
3. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.
4. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля.
5. Рынок как форма экономической организации, основные положения рыночной модели.
6. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.
7. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
8. Организационное проектирование как инструмент разработки и реализации программы развития предприятия.
9. Эволюционные способы перестройки организационной структуры фирмы с использованием реинжиниринговых технологий.
10. Способ перехода от структур организации на основе технологических единиц к структурам организации на основе бизнес-процессов.
11. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления.
12. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.
13. Создание инновационного климата в организации.
14. Теория поля К. Левина как способ объяснения поведения человека.
15. Основные теории личности в применении к организации.
16. Использование моделей организационного поведения в отечественной и зарубежной практике хозяйствования.

17. Человек и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
18. Девиантное поведение работников в организации и пути его преодоления.
19. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников: возможности и ограничения использования экономических методов мотивации.
20. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
21. Стресс и его влияние на поведение и самочувствие работников. Управление стрессом в организации.
22. Проблема соотношения руководства и лидерства в организации.
23. Группа и коллектив в организации: соотношение понятий и особенности формирования.
24. Трудовые конфликты в организации и пути их преодоления.
25. Имидж организации, способы его создания и поддержания.
26. Модель Г. Хофстеде как инструмент оптимизации межкультурного взаимодействия.
27. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
28. Особенности формирования организационной культуры отечественных предприятий.

*Требования и указания к выполнению рефератов приведены в Методических рекомендациях для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов.*

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:**

### **Раздел 1. Теория организации**

**Тема 1.1.** Методологические основы и концепции теории организации

**Тема 1.2.** Организация как система

**Тема 1.3.** Организационное проектирование

**Тема 1.4.** Современные тенденции в развитии и совершенствовании организации

**Обведите номер правильного ответа:**

1. ОРГАНИЗАЦИЯ МОЖЕТ РАССМАТРИВАТЬСЯ КАК ПРОЦЕСС И КАК:

- А) поведение;
- Б) явление;
- В) элемент;
- Г) концепция.

2. ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ:

- А) механистический;
- Б) органический;
- В) матричный;
- Г) корпоративный.

3. ЗАКОН СИНЕРГИИ ОЗНАЧАЕТ, ЧТО:

- А) каждая материальная система стремится сохранить себя и использует для достижения этого весь свой потенциал;
- Б) для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше;
- В) каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла;

Г) общая надежность системы как целого определяется наименьшей относительной надежностью составляющих его компонентов по отношению к данному внешнему воздействию.

4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СИСТЕМА – ЭТО СОВОКУПНОСТЬ ДВУХ ЧАСТЕЙ:

- А) механизма управления персоналом;
- Б) механизма отношений с потребителями;
- В) внутреннего механизма управления организацией;
- Г) механизма отношений с внешней средой.

5. ОТЛИЧИТЕЛЬНОЙ ОСОБЕННОСТЬЮ ЛИНЕЙНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ:

- А) двойственность подчинения работников;
- Б) эффективность в стабильной среде;
- В) децентрализованные операции подразделений с централизованной оценкой результатов и инвестиций;
- Г) успешность функционирования при неценовой конкуренции.

...

## **Раздел 2. Организационное поведение**

**Тема 2.1.** Теоретические аспекты организационного поведения

**Тема 2.2.** Управление организационным поведением

**Тема 2.3.** Лидерство, командообразование, конфликты и их влияние на поведение человека в организации

**Тема 2.4.** Организационная культура

**Обведите номер правильного ответа:**

1. ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДМЕТОМ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ?

- А) Закономерности, механизмы, психические факты и явления в жизни человека.
- Б) Закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей в организации.
- В) Социальная сущность человека и законы становления и изменений личности в процессе жизни.
- Г) Закономерности и механизмы формирования у работников стимулов к труду.

2. МОДИФИКАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ - ЭТО:

- А) Система мероприятий, направленных на качественное улучшение профессионально важных качеств работников.
- Б) Процесс побуждения подчиненных к деятельности через формирование мотивов поведения для достижения личных целей и целей организации.
- В) систематического подкрепления желаемого поведения в организации и неподкрепления или наказания нежелательной организационного поведения.
- Г) Систематическое применение положений поведенческой науки на разных уровнях организации с целью осуществления запланированных изменений.

3. ДЛЯ КАКОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ ГРУППЫ ХАРАКТЕРНО ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТОВ И ПОЯВЛЕНИЕ КОНФРОНТАЦИИ МЕЖДУ ЕЕ ЧЛЕНАМИ?

- А) Становление норм поведения.
- Б) Бурление.
- В) Расформирование.
- Г) Выполнение работы.

4. КАКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ РЕАЛИЗОВАНА В НАСТОЯЩИХ УСЛОВИЯХ В НАШЕЙ СТРАНЕ ВСЛЕДСТВИЕ ОГРАНИЧЕННОСТИ РЕСУРСОВ?

- А) Опеки.
- Б) Коллегиальная.

- В) Поддержки.
- Г) Авторитарная.

**5. КАКИМ ОБРАЗОМ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ФОРМАЛИЗОВАННАЯ СИСТЕМА ВЛИЯЕТ НА ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ?**

- А) Приспосабливается к особенностям индивидуального поведения работников.
- Б) Настаивает на подражании поведения групп, членом которых они являются.
- В) Поощряет к проявлению индивидуально-психологических свойств личности работников.
- Г) Лимитирует организационное поведение рамками служебной целесообразности.
- ...

*Полный перечень тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам приведен в отдельном документе в составе учебно-методического комплекса дисциплины.*

***ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ:***

1. Понятие теории организации и ее место в системе наук.
2. Законы и закономерности теории организации.
3. Подходы, принципы, методы теории организации.
4. Основные концепции теории организации.
5. Институциональные подходы в теории организации.
6. Организация в интерпретациях отечественных школ управления.
7. Понятие организации, ее сущность и признаки.
8. Виды организаций. Классификация организаций.
9. Цели и ресурсы организации.
10. Характеристики организации: контекстные и структурные.
11. Организация как система. Закрытая и открытая организации.
12. Ограничения и условия функционирования организации. Внешняя и внутренняя среда организации.
13. Понятие и основные принципы формирования организационной структуры управления.
14. Типы и виды организационных структур, их характеристика.
15. Сущность и виды организационного проектирования.
16. Эволюция подходов к проектированию организации.
17. Этапы и методы организационного проектирования.
18. Организационный прогресс, организационный порядок и организационная динамика.
19. Идеи эволюции и коэволюции в современной теории организации.
20. Бюрократическая организация и организация постбюрократического типа.
21. Тенденции в развитии организации.
22. Характеристика, типы организаций будущего и их современные прообразы.
23. Управление организационными изменениями.
24. Сущность, предмет и задачи организационного поведения как науки и учебной дисциплины. Классификация организационного поведения.
25. Объекты анализа, уровни, методы исследования организационного поведения. Этические вопросы при проведении исследований.
26. Концептуальные подходы к организационному поведению. Критериальная основа поведения личности.
27. Модели организационного поведения.
28. Методы научения поведению. Типы компенсации поведения в процессе научения.

29. Управление организационным поведением. Модификация организационного поведения. Управление поведенческими отношениями персонала.
30. Роль менеджеров и служб управления персоналом в формировании организационного поведения.
31. Управление мотивацией в организации.
32. Управление коммуникационными процессами в организации.
33. Динамика работоспособности и пути преодоления утомления человека в процессе труда.
34. Сплоченность трудового коллектива как мера отражения стабильности функционирования организации.
35. Лидерство в организации: сущность, природа, теории.
36. Командообразование в организации.
37. Деловая конфликтология.
38. Организационная культура: понятие, урени, типология.
39. Теории и модели организационной культуры.
40. Управление организационной культурой.

Система критериев оценивания компетенций (результатов) по уровням освоения учебного материала как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: 1 – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством); 2 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач; применение умений в новых условиях); 3 – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности) (табл. 8.2).

Таблица 8.2

Система критериев оценивания компетенций (результатов) по уровням освоения учебного материала по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	Репродуктивный (пороговый)	Продуктивный (повышенный)	Творческий (высокий)
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации,	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, де-



	самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	монстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

Критериями оценки знаний студентов как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине являются следующие показатели:

«5» - усвоено более 90% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, свободно владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на высоком уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; в состоянии решать проблемные вопросы, способен к оригинальному творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«4» - усвоено более 75% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, хорошо владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на должном уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; имеет навыки решения типичных проблемных вопросов, способен к творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«3» - усвоено более 60% материала; студент знаком с категориальным аппаратом дисциплины, показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; знаком с основной учебной литературой по курсу, может решать типовые задачи;

«2» - усвоено менее 60% материала; студент не знаком с категориальным аппаратом дисциплины, не показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; не знаком с основной учебной литературой по курсу, не может решать типовые задачи.

***Критерии оценивания устных ответов, дополнений, дополнительных сообщений, письменных самостоятельных работ, выполнения ситуационных заданий, заданий по разыгрыванию ролей:***

«5» - при наличии у студента глубоких знаний, грамотном и логически стройном построении ответа;

«4» - при наличии достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках;

«3» - при изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов;

«2» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса после наводящих вопросов.

***Критерии оценивания индивидуальных заданий, рефератов:***

«5» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа широкого круга источников информации, логичным и последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по практическому применению результатов исследования, четко отвечает на поставленные вопросы.

«4» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется достаточно полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа соответствующих источников информации, логичным и последовательным изложением материала, однако имеет не вполне обоснованные выводы и предложения по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«3» - работа носит в большей степени описательный, а не исследовательский характер. Работа базируется на практическом материале, но характеризуется непоследовательностью в изложении материала. Содержание темы раскрыто в основном правильно, но проработаны только самые основные источники информации, без привлечения которых работа вообще не могла бы быть выполнена. Представленные выводы автора не обоснованы. Оформление работы правильное. Большая часть работы выполнена в срок. При защите работы студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не даёт полного аргументированного ответа на заданные вопросы.

«2» - работа не носит исследовательского характера и не отвечает требованиям к структуре, содержанию и оформлению, изложенным в методических рекомендациях. Отсутствует анализ различных источников по теме. Содержание работы не раскрыто, не достигнута цель. В работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. Большая часть работы выполнена не в установленные сроки. При защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.

***Критерии оценивания тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины:***

«5» - количество правильных ответов: 20;

«4» - количество правильных ответов: 16-19;

«3» - количество правильных ответов: 12-15;

«2» - количество правильных ответов: 11 и ниже.

***Критерии оценивания при промежуточной аттестации по дисциплине:***

«5» - студент владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивая при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы и выполняет ситуационные задания повышенной сложности; хорошо знаком с основной литературой и

методами исследования по дисциплине в объеме, необходимом для практической деятельности; увязывает теоретические аспекты предмета с задачами практической деятельности;

«4» - студент владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет выполнять легкие и средней сложности ситуационные задания, используя методы исследования по дисциплине в объеме, превышающем обязательный минимум;

«3» - студент владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований;

«2» - студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

### **8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности**

Оценивание знаний, умений, навыков по темам дисциплины осуществляется преподавателем на семинарских занятиях, по итогам выполнения предусмотренных планом форм работы с оглашением оценок в конце занятия.

Семинарское занятие по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Выполнение ситуационных заданий.
3. Разыгрывание ролей.
4. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 30 мин.).
5. Устный доклад по реферату, индивидуальному заданию (7-10 мин.).
6. Дополнительное сообщение (2-7 мин.).
7. Дополнение (2-3 мин.).
8. Оппонентское выступление на конференции учитывается как сообщение.

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента (последнее – по предварительной консультации) и должен кратко описать все главные аспекты проблемы (как теоретические, так и практические).

*Ситуационное задание* - задание, выполняемое студентом по результатам пройденной теории, включающее в себя не вопрос – ответ, а описание осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексии, либо применение данных теоретических знаний на практике.

*Разыгрывание ролей* – интерактивная технология обучения, представляющая собой игровой способ анализа конкретных ситуаций в рамках изучаемого материала, направлена на развитие поведенческих умений как профессионального, так и социального характера.

*Письменный ответ* – как можно более глубокое раскрытие отдельного контрольного вопроса при самостоятельной работе. Письменный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований.

*Дополнение* – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого выбрал студент и согласовал ее с преподавателем.

В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления, который засчитывается как выступление.

Оценивание индивидуальных заданий и рефератов по дисциплине осуществляется преподавателем на семинарских занятиях в соответствии с планом, по итогам доклада (защиты).

*Индивидуальные задания* по каждому разделу представляют собой аналитические работы, которые предусматривают решение конкретного практического учебного задания с использованием известного, а также самостоятельно изученного теоретического материала. Индивидуальные задания выдаются студентам в соответствии с планом по мере изучения материала дисциплины.

Контроль выполнения индивидуальных заданий по каждому разделу происходит на индивидуальных занятиях и консультациях, график которых разрабатывается и утверждается в начале семестра. Индивидуальные задания предоставляются для проверки преподавателю в письменной форме и защищаются на семинарском занятии в соответствии с планом.

*Реферат* - это творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и учебной литературы по теме исследования, способствует углублению и расширению теоретических знаний студентов по отдельным темам дисциплины, развивает навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой.

Каждый студент должен подготовить реферат (для студентов дневной формы обучения - по самостоятельно выбранной теме из предложенного перечня, для студентов заочной формы обучения - в соответствии с порядком расположения ФИО студентов в списке в журнале учебной группы). Перечень тем рефератов выдается преподавателем в начале семестра.

Контроль подготовки реферата происходит на консультациях; для студентов дневной формы обучения доклад по реферату проводится на семинарском занятии и учитывается как его защита; для студентов заочной формы обучения доклад по реферату проводится на консультациях до начала экзаменационной сессии и учитывается как его защита.

Оценивание тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины осуществляется преподавателем на последнем семинарском занятии по данному разделу в соответствии с планом, с оглашением оценок после проверки на следующем семинарском занятии.

*Тестовое задание* – краткий вопрос или ситуация, для которой тестируемый должен выбрать вариант ответа или же сконструировать такой вариант с ограничением времени выполнения, является средством объективного контроля подготовленности студента по материалам раздела дисциплины.

Время выполнения тестовых заданий по каждому разделу дисциплины (20 заданий) – 25 мин.

Оценивание при промежуточной аттестации осуществляется преподавателем по итогам устного ответа студента на вопросы экзаменационного билета (2 теоретических вопроса и 1 ситуационное задание) в соответствии с установленным графиком промежуточной аттестации.

Время подготовки по вопросам билета на экзамене – 30-45 мин.

## **9. Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда студента. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку. Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы семинарских занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и семинарских занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, умениями, навыками, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Именно овладение и усвоение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Относительно проблематики учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленное обработки разделов, тем дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение сложных тем учебной дисциплины по конспектам, учебниками и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к выполнению ситуационных заданий и тестирования по разделам;
- подготовка по вопросам семинаров, написание рефератов, докладов, тематических сообщений.

Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения дисциплины. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Важнейшей частью работы студента является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. Академическое образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения дисциплины при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы

периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы семинарских занятий. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит студенту своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и передачу дисциплины.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой.

Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.

2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.

3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы

- написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;

- проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

Для подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно усвоить лекционный материал; ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему; при необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, касающимся докладов и рефератов; использовать учебно-научный потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и других научных учреждений.

*Указания по подготовке к семинарам приведены в Методических рекомендациях к проведению семинарских занятий.*

Наряду с традиционными формами работы студентов на семинарских занятиях предусмотрено использование **интерактивных технологий обучения**. В частности, на семинарском занятии 3 по теме 2.3 предусмотрено применение игровой имитационной технологии - **разыгрывание ролей**, представляющей собой игровой способ анализа конкретных ситуаций, в основе которых находятся проблемы взаимоотношений в коллективе, проблемы совершенствования стиля и методов руководства с целью корректировки организационного поведения в конфликтных ситуациях.

*Указания к подготовке и применению технологии разыгрывания ролей приведены в Методических рекомендациях к применению технологии разыгрывания ролей на семинарских занятиях по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».*

В течение изучения дисциплины студент должен выполнить индивидуальные задания по каждому разделу и подготовить реферат.

Выполнение индивидуального задания к разделу 1 предусмотрено в виде **аргументационного эссе**, в котором, опираясь на логически выстроенные факты, студент должен убедительно изложить собственную позицию по предложенной теме. Это должно произойти за счет рационального воздействия, которое опирается на факты, мнения ученых, первичные источники информации, статистические данные и др., эмоционального и нравственного воздействия и т.п.

Выполнение индивидуального задания к разделу 2 предусматривает разработку рекомендаций по мотивации и стимулированию трудовой активности сотрудника в организации (на конкретном примере) с использованием знаний о базовых подходах к управлению организационным поведением.

При подготовке реферата следует пользоваться консультациями и методическими рекомендациями преподавателя относительно структуры и оформления реферата.

*Указания по самостоятельному изучению дисциплины, выполнению индивидуальных заданий и написанию рефератов приведены в Методических рекомендациях для организации самостоятельной работы студентов и выполнения индивидуальных заданий и рефератов.*

#### **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Необходимое материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает:

- наличие библиотечного фонда литературы по дисциплине (учебники и учебные пособия, журналы);
- наличие аудиторий, пригодных в техническом и санитарно-эксплуатационном плане для проведения занятий, оснащенных необходимым мультимедийным оборудованием (проектор, экран), а также компьютерной техникой (компьютер/ноутбук), обеспечивающей, в том числе, возможность выхода в Интернет;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет. При использовании электронных изданий для самостоятельной работы студент должен располагать рабочим местом в компьютерном классе или в читальном зале библиотеки с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

Для проведения тестирования по отдельным темам и разделам дисциплины используется раздаточный материал.

#### **11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)**

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

**ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата
---