

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 11 от 25.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Теория организации и организационное поведение

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Управление муниципальным хозяйством

Форма обучения

очно-заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Теория организации и организационное поведение относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>ПК-1.1: Демонстрирует знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>ПК-1.2: Проводит аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры.</p> <p>ПК-1.3: Применяет методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры.</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать основные теории мотивации, лидерства и власти</p> <p>Уметь использовать теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>Владеть навыками использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Знать методы проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p>	<p>Тест</p> <p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>ПК-1.3: Знать совокупность приемов и методов управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры Уметь использовать приемы и методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры Владеть навыками управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры</p>		
<p>ПК-2: Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>ПК-2.1: Анализирует организационную структуру управления. ПК-2.2: Проектирует организационную структуру управления и распределяет полномочия и ответственность.</p>	<p>ПК-2.1: Знать основные приемы и способы проведения анализа организационной структуры управления и распределения полномочий и ответственности между исполнителями Уметь анализировать организационную структуру управления, давать оценку рациональности распределения полномочий и ответственности между исполнителями Владеть навыками аналитической и оценочной деятельности в вопросах организации труда работников</p> <p>ПК-2.2: Знать виды и технологию проектирования организационных структур, распределение полномочий и ответственности между исполнителями Уметь проектировать организационную структуру</p>	<p>Тест Практическое задание Реферат</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>

		управления и распределять полномочия и ответственность между работниками Владеть навыками проектирования организационной структуры управления и распределения полномочий и ответственности между исполнителями		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	82
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о
Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	16	1	2	3	13
Тема 2. Эволюция взглядов на сущность и структуру организаций	16	1	2	3	13
Тема 3. Структурный подход к организации	16	1	2	3	13
Тема 4. Основные законы и принципы организации. Функционирование организации	16	1	2	3	13

Тема 5. Современные формы интеграции предприятий. Проектирование организационных систем	19	2	4	6	13
Тема 6. Организационное поведение	23	2	4	6	17
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	8	16	26	82

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний

Организация как система. Черты и свойства организации. Субъекты организаторской деятельности.

Жизненный цикл организации. Организационная культура.

Тема 2. Эволюция взглядов на сущность и структуру организаций

Классическая теория организации. Принципы Файоля. Бюрократическая теория организации. Факторы эффективной организации. Теория Гласиера. Теория организационного потенциала. Теория институтов.

Тема 3. Структурный подход к организации

Организационная структура. Типология и классификация организаций. Социальная организация, хозяйственная организация. Централизация и децентрализация. Линейно-функциональные и дивизионные структуры.

Тема 4. Основные законы и принципы организации. Функционирование организации

Закон синергии. Закон информированности-упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.

Тема 5. Современные формы интеграции предприятий. Проектирование организационных систем

Механизм принятия решений. Координационная деятельность. Организационные коммуникации.

Межгрупповое поведение. Доверие в организациях. Использование информационных технологий.

Современные формы интеграции предприятий. Основные задачи и этапы проектирования.

Реорганизация: этапы и методы. Эффективность организационных изменений

Тема 6. Организационное поведение

Способы сотрудничества в организации. Ответственность руководителя как центральный компонент организационного поведения. Правомочное и неправомочное поведение руководителя. Обязательное, должностное, желательное поведение. Отстраненный тип поведения руководителя. Мотивационные предпочтения организационного поведения. Природа руководства. Организационная сущность управления. Личность и ее развитие в организации. Процесс коммуникаций. Модели коммуникаций.

Типы коммуникаций. Коммуникационные сети. Типы организационного поведения в коммуникативном пространстве. Коммуникативные психологические барьеры и их причины. Коммуникативное поведение руководителя

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

«Теория организации и организационное поведение», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9220>.

Иные учебно-методические материалы:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Закон развития гласит?

- а) каждая система (биологическая или социальная) стремиться сохранить себя и использовать для этого весь потенциал;
- б) ритмичность работы организации должна находиться под контролем хозяйственных руководителей;
- в) каждая система (биологическая или социальная) стремиться достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

2. Идею о необходимости системного подхода к изучению организации высказал?

- а) А.Богданов;
- б) М.Вебер;
- в) Р.Лайкерт.

3. Установление правил и процедур, определяющих поведение работников?

- а) комплексность;
- б) формализация;
- в) организация.

4. Централизованная структура чаще всего применяется при?

- а) быстро меняющейся технологии;
- б) сложной организационной структуре;
- в) незначительных изменениях внешней среды.

5. Предметом теории организации является?

- а) организации, как системы взаимных элементов, законов и принципов;
- б) взаимоотношения работников в коллективе;
- в) различные теории построения организационных структур.

6. С точки зрения статки организация рассматривается как?

- а) деятельность по упорядочению всех элементов определенной организации и направленные на достижение общих целей;
- б) объединение элементов на основе упорядоченной внутренней структуры;
- в) коммерческая организация, активно действующая на рынке.

7. К современным направлениям рассмотрения организации не относятся?

- а) тектология;
- б) теория альянсов;
- в) концепция внутренних рынков корпорации.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

8.К факторам внешней среды, оказывающим прямое воздействие на организацию, не относятся?

- а) технологии;
- б) конкуренты;
- в) покупатели.

9. Некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого?

- а) структура;
- б) система;
- в) закон.

10. Организации, строящие свою деятельность исходя из выделенных государством средств?

- а) коммерческие;
- б) сельскохозяйственные;
- в) бюджетные.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 50%

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Задание 1.

1. Дайте определение следующим понятиям:

Организационное поведение
Децентрализация
Формализация
Стратегия организации

1. Выделите правильный ответ:

2. Организация как «сознательно координируемое» социальное образование предполагает:

- а) эффективное организационное поведение;
- б) наличие эффективной системы управления;
- в) адекватную целям организационную структуру.

1. Заранее разработанные и установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников рассматривают как:

- а) элемент внутриорганизационной формализации;
- б) одну из характеристик централизованного управления;
- в) основу философии организации.

1. Целью изучения организационного поведения являются:

- а) выбор верной стратегии в управлении кадровыми ресурсами организации;
- б) повышение профессионального уровня в управлении людьми и группами;

в) профилактика и преодоление профессиональных конфликтов и разногласий, оказывающих влияние на уровень производительности труда организации.

1. Наделение работников полномочиями в организации осуществляется при условии:

- а) если организацию можно рассматривать как знающую, понимающую, думающую;
- б) креативного восприятия внутриорганизационных процессов членами организации;
- в) участия, инноваций, доступа к информации, ответственности.

1. Экономическая система во внешней среде организации включает показатели наличия и потенциального развития:

- а) рабочей силы, природных ресурсов, инфраструктуры, территориальных особенностей;
- б) уровня жизни, капитала, поставщиков, потребителей, рыночной конъюнктуры, цены;
- в) формы собственности, развития финансовой системы, развитие техники и технологии.

Последовательность действий, нацеленных прежде всего на создание организаций, их формирование, а также на приспособление к существенно меняющимся обстоятельствам называют:

- а) лидерством;
- б) стратегией организации;
- в) организационным поведением.

III. Составьте план ответа по теме «Сущность и компоненты организационного поведения. Концептуальная модель организационного поведения»

Задание 2. Основы проектирования организационных систем

Проектирование организационных систем (ОС) – исключительно важная для любого хозяйствующего субъекта задача, предполагающая создание и обеспечение эффективного взаимодействия двух подсистем: внутреннего функционирования и отношений с внешней средой. Механизм внутреннего функционирования включает элементы, необходимые для производственной и управленческой деятельности (определение и ранжирование целей, оптимизация состава подразделений, структуры управления и коммуникаций, распределение задач, функций, полномочий по всем звеньям, упорядочение информационных потоков и совершенствование документооборота). Механизм отношений с внешней средой включает элементы, необходимые для формирования и поддержания необходимых связей организации с поставщиками, клиентами, посредниками, а также учета специфики конкурентной борьбы и действия факторов макросреды (политических, правовых, демографических, культурных). Практическое использование этих механизмов осуществляется двояко, в зависимости от исходных принципов: последовательности или параллельности. По мнению Э.А. Смирнова, принцип последовательности является оптимальным для действующих компаний, корректировка механизма внутреннего функционирования которых «должна осуществляться после определения тенденций изменения механизма отношений с внешней средой»; принцип параллельности наиболее подходит новым компаниям, которым целесообразно «проектировать механизм внутреннего функционирования и механизм отношений с внешней средой одновременно».

- 1. Согласны ли Вы с таким дихотомическим подходом, а также со следующей рекомендацией: «В случае неустойчивого характера изменений параметров внешней среды необходимо либо подождать некоторое время, либо использовать экономико-математические методы для их анализа, например, методы аппроксимации, массового обслуживания и др.»?
- 2. Как решаются задачи организационного проектирования в фирмах, действующих по принципу «прибыль любой ценой» или «бизнес здесь и сейчас»?
- 3. Приведите конкретные примеры организаций, имеющих функциональные цели, цели-аналоги и цели развития.
- 4. Какова специфика формирования ОС компаний, занимающихся внешнеэкономической деятельностью?

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Задание 2.

I. Дайте определение следующим понятиям:

Организационное проектирование

Централизация

Эмоциональный интеллект

Организационная культура

1. Выделите правильный ответ:

2. Поведенческую теорию лидерства характеризуют:

а) идеи о том, что лидерство и его воздействие поддаются объективной идентификации и измерению;

б) интеллектуальный подъем, харизма и вдохновение, уважение к личности;

в) совокупность стилей: поддерживающий, ориентированный на задание и ситуационный.

1. К симптомам развала организации обычно относят:

а) повышение роли цены и качества в конкурентной борьбе;

б) оптимизация использования внутренних ресурсов, усложнение структуры;

в) доминирующий фактор конкуренции.

1. Целью анализа общего окружения на стадии создания организации является:

а) определение требуемых ресурсов и возможности их получения;

б) определение значимости внешних факторов;

в) точность предвидения изменений во внешней среде.

1. Стадию жизненного цикла организации, для которой характерно ставить цель сбалансированного роста называют:

а) расцвет сил;

б) полная зрелость;

в) ранняя зрелость.

1. Для стадии роста организации характерно:

а) тщательное изучение потребительского спроса на данную продукцию или услуги на конкретных рынках;

б) осуществление изменений в организации и методах управления предприятием;

в) обеспечение баланса между текущей и инновационной перспективной деятельностью.

1. Форма горизонтального контакта для решения общих проблем подразделений разного профиля характерна для:

а) прямого контакта;

б) команд;

в) целевых групп.

III. Составьте план ответа по теме «Структурный подход к организации. Типы организационных структур»

Задание 4. Управленческая ситуация 2.

С началом становления в стране рыночных отношений руководство КАМАЗа столкнулось с необходимостью решения принципиально новых проблем. Промышленный спад привел к резкому снижению объемов производства отечественной продукции и к падению спроса на продукцию, производимую заводом. Перед руководством завода встала задача выработки новой стратегии развития предприятия.

Ответьте на вопросы

1. Дайте анализ ситуации, сложившейся на заводе при переходе к рыночным отношениям. Как изменение условий функционирования предприятия повлияло на его хозяйственную деятельность?
2. Какую стратегию развития предприятия, по Вашему мнению, следовало бы принять руководству завода в условиях изменившейся внешней среды?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	«зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.
не зачтено	«не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Эволюция теории организации как науки: основные идеи, концепции, школы.
2. Формирование и развитие организационно-управленческих идей в древнем мире: истоки теории и практики управления.
3. Формирование и развитие организационно-управленческих идей в древнем мире: античные идеалы организации и управления.
4. Развитие организационно-управленческой мысли в эпоху средневековья.
5. Развитие организационно-управленческой мысли в эпоху Нового времени.
6. Формирование и развитие идеологии капитализма в Западной Европе.
7. Формирование и развитие идеологии капитализма в Америке.
8. Концепция «научного управления» Ф.У. Тейлора: генезис, развитие и современное значение.
9. Концепция «бюрократической организации» М. Вебера: генезис, развитие и современное значение.
10. Концепция «административного управления» А. Файоля: генезис, развитие и современное значение.
11. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо: генезис, развитие и современное значение.
12. Научный вклад Н. Винера в развитие теории организации.
13. Научный вклад К. Левина в развитие организационно-управленческой теории.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

14. Научный вклад Д. МакГрегора в развитие организационно-управленческой теории.
15. Научный вклад Д. Норта в развитие организационно-управленческой теории.
16. Научный вклад Т. Бойделла в развитие организационно-управленческой теории.
17. Понятие системы. Специфика организации и развития биологических систем.
18. Понятие системы. Специфика организации и развития технических систем.
19. Понятие системы. Специфика организации и развития социальных систем.
20. Диалектика организационных форм современных предприятий.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» - Реферативная работа полностью раскрывает основные

Оценка	Критерии оценивания
	вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом).
хорошо	Оценка «хорошо» - Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» - Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Имеется минимальный набор навыков для решения	Продemonстрированы базовые навыки при решении	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без

	базовые навыки. Имели место грубые ошибки	стандартных задач с некоторыми недочетами	стандартных задач с некоторыми недочетами	ошибок и недочетов
--	---	---	---	--------------------

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Организация как система. Черты и свойства организации
2. Субъекты организаторской деятельности
3. Жизненный цикл организации
4. Организационная культура
5. Классическая теория организации.
6. Принципы Файоля.
7. Бюрократическая теория организации.
8. Факторы эффективной организации.
9. Теория Гласиер.
10. Теория организационного потенциала.
11. Теория институтов.
12. Организационная структура. Типология и классификация организаций.
13. Социальная организация, хозяйственная организация.
14. Разделение труда. Шаблонная работа. Охват контролем.
15. Централизация и децентрализация.
16. Линейно-функциональные и дивизионные структуры.
17. Проектное и матричное управление.
18. Закон синергии.
19. Закон информированности-упорядоченности.

20. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза
21. Способы сотрудничества в организации.
22. Ответственность руководителя как центральный компонент организационного поведения. Правомочное и неправомочное поведение руководителя
23. Обязательное, должностное, желательное поведение
24. Отстраненный тип поведения руководителя
25. Мотивационные предпочтения организационного поведения
26. Групповая динамика
27. Малые профессиональные группы и их структуры
28. Лидерство как выражение групповых интересов, мнений и настроений
29. Морально-психологическая сплоченность группы
30. Продуктивность удовлетворенность результатами труда

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

31. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности
32. Специфические законы социальной организации
33. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.
34. Механизм принятия решений.
35. Координационная деятельность.
36. Организационные коммуникации.
37. Межгрупповое поведение.
38. Доверие в организациях.
39. Использование информационных технологий.
40. Современные формы интеграции предприятий
41. Основные задачи и этапы проектирования
42. Реорганизация: этапы и методы
43. Эффективность организационных изменений
44. Природа руководства. Организационная сущность управления
45. Личность и ее развитие в организации
46. Процесс коммуникаций. Модели коммуникаций
47. Типы коммуникаций. Коммуникационные сети
48. Типы организационного поведения в коммуникативном пространстве
49. Коммуникативные психологические барьеры и их причины
50. Коммуникативное поведение руководителя

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кочеткова Александра Игоревна. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 802 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17924-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891668&idb=0>.
2. Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум / Л. И. Дорофеева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07617-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844609&idb=0>.
3. Кузнецов Ю. В. Теория организации : учебник и практикум / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 351 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02949-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840062&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Латфуллин Г. Р. Теория организации : учебник для бакалавров / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 448 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508966> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-2431-2 : 1369.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820549&idb=0>.
2. Мардас А. Н. Теория организации : учебное пособие / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 139 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06344-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846310&idb=0>.
3. Попова Е. П. Теория организации : учебник и практикум / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 327 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17680-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871688&idb=0>.
4. Жигун Леонид Александрович. Теория организации : Справочная литература / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 116 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М"). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-005242-7. - ISBN 978-5-16-500268-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876099&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа:

<http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной

программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Андреев Олег Евгеньевич, кандидат исторических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.