Лебедева Екатерина Александровна
Подписано цифровой подписью: Лебедева Екатерина Александровна
Дата: 2026.06.16 14:58:09 +03'00'

Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 Теория организации и организационное поведение
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Менеджмент в спортивной индустрии
(наименование образовательной программы)

заочная
(форма обучения)

Год набора – 2025

Нижний Новгород

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Ломовцева Анна Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Авдонькина Валерия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента факультета управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

протокол №7 от 27.02.2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.О.03 «Теория организации и организационное поведение обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций:

ОТФ/ТФ / и реквизиты ПС	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенции**	**Наименование индикатора достижения компетенции**	**Образовательный результат**
-	УК - 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК – 3.1	Способность понимать сущность внутриорганизационных коммуникаций, групповой динамики, содержание процесса управления конфликтной ситуацией, изменениями и стрессами в коллективе	ИУК-3.1. З-1. Знает теории лидерства и мотивации в контексте командного взаимодействия ИУК-3.1. У-1. Умеет ставить командные цели и распределять функциональные роли
-	ОПК ОС-3	Способен разрабатывать стратегии развития инновационных направлений деятельности организации и трансформации их бизнес-моделей.	ИОПК ОС-3.1	Способность выявлять и оценивать новые направления развития организации и разрабатывать соответствующие им бизнес-модели	ИОПК ОС-3.1. З-1. Знает современные концепции стратегического менеджмента и инноватики ИОПК ОС-3.1. У-1. Умеет формулировать миссию и стратегические цели спортивной организации

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы

(1 з.е. = 36/27 часов), 108 академических часа.

По заочной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 10 часов, из них, лекции – 4 часов, практические занятия – 6 часов. Самостоятельная работа составляет 94 часа, контроль – 4 часа.

Дисциплина Б1.О.04 Теория организации и организационное поведение входит в раздел дисциплин обязательной части. В соответствии с учебным планом изучается на 1 курсе в 2 семестре после изучения дисциплин:

- Б1.О.01 Методы исследования в менеджменте.
- Б1.О.02 Финансовый менеджмент и корпоративные финансы.
- Б1.О.05 Современный менеджмент.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Типы организаций и их структуры.	27	1	0	0	2	0	0	0	1		0	0	23	Доклады, практическое задание
Тема 2	Взаимодействие человека и организации	27	1	0	0	2	0	0	0	1		0	0	23	Доклады, практическое задание
Тема 3	Организационные процессы.	27	1	0	0	1	0	0	0	1		0	0	24	Доклады, практическое задание

Тема 4	Диспозиционная система организационного поведения	27	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	24	Доклады, практическое задание, итоговое тестирование
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	зачет
Итого		108	4	0	6	0	0	0	0	4	0	0	94	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Типы организаций и их структуры. ОПК ОС-3.1

Теория организации в системе наук. Эволюция взглядов на организацию. Понятие и сущность организации. Законы организации. Жизненный цикл организации.

Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Механистический тип организации. Органический тип организации.

Типы организаций по взаимодействию подразделений. Традиционная организация. Дивизиональная организация. Матричная организация.

Типы организаций по взаимодействию с человеком. Корпоративная организация. Индивидуалистская организация.

Инновационные типы организаций. Эдхократическая организация. Многомерная организация. Партисипативная организация. Предпринимательская организация. Организация, ориентированная на рынок.

Управление организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Разработка корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, обеспечение их реализации.

Тема 2. Взаимодействие человека и организации. УК – 3.1

Организационное поведение. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации. Организационное окружение. Модель взаимодействия человека и организационного окружения. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.

Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения. Характеристика индивидуальности человека.

Взаимодействие человека и группы. Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Индивид и группа.

Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. Вхождение человека в организацию Обучение при вхождении в организацию. Влияние организации на процесс вхождения.

Доверие в организации.

Изменение поведения посредством научения. Научение поведению в организации. Процесс сознательного научения поведению в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации.

Должностная модель поведения. Личностное деловое поведение. Групповое поведение работников. Управляемость поведением в фирме.

Решение профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.

Тема 3. Организационные процессы. УК – 3.1

Организационные коммуникации. Общее понятие. Процесс коммуникации. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили. Вербальные и невербальная средства коммуникации. Формы деловой коммуникации. «Коммуникационное пространство» руководителя. Организация «коммуникационного пространства». Коммуникативное поведение руководителя.

Речевой этикет. Деловая корреспонденция. Подготовка и ведение деловой беседы и переговоров.

Принятие решений. Общее понятие. Модели принятия решения. Процесс принятия решения.

Власть и лидерство. Власть и влияние. Источники власти в организации.

Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Подходы к изучению лидерства.

Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения.

Концепции ситуационного лидерства. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Модель лидерства «путь – цель» Хауза и Митчела. Модель ситуационного лидерства Стинсона – Джонсона. Ситуационная модель приянтия решения Врума – Йеттона – Яго. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.

Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений. Организационная культура и управление изменениями.

Организация и руководство работой команды, выработка командной стратегии для достижения поставленной цели.

Тема 4. Диспозиционная система организационного поведения. ОПК ОС-3.1

Диспозиционные управленческие отношения. Управленческие позиции руководителей. Осознание управленческой позиции.

Личностный потенциал руководителя, эмоциональный интеллект менеджера. Ролевая рассогласованность поведения. Делегирование полномочий работникам.

Инновационное поведение в организации. «Силовые поля» нововведений. Инновационные управленческие коммуникации.

Сотрудничество в управлении организацией. Балансировка сотрудничества в организации. Управленческая концепция руководства.

Основы управления конфликтами, изменениями и стрессами в коллективе. Стратегии, способы и приемы предупреждения конфликтов. Борьба со стрессовыми ситуациями в коллективе.

Учет в управленческой деятельности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников.

Поведение в межгрупповой координации. Разбалансировки координационного поведения. Матричная координация поведения.

Анализ и учет многообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.03 Теория организации и организационное поведение входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения

заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.03 Теория организации и организационное поведение используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): доклады, практические задания.

Задания к контрольным точкам:

Кейс №1, кейс №2

Итоговое тестирование по курсу

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Типы организаций и их структуры. ОПК ОС-3.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в

соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Тематика докладов:

1. Теория организации в системе наук.
2. Эволюция взглядов на организацию.
3. Понятие и сущность организации.
4. Законы организации.
5. Жизненный цикл организации.

Практическое задание 1 «Анализ организации по видам и особенностям структуры».

– Техника проектирования организационной структуры и анализ деятельности организации по разным типам (по выбору студента).

Тема 2. Взаимодействие человека и организации. УК – 3.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Тематика докладов:

1. Организационное поведение.

2. Организационное окружение. Модель взаимодействия человека и организационного окружения.

3. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

4. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.

5. Взаимодействие человека и группы.

Практическое задание 2 «Проблемы взаимодействия человека и организации».

- Провести сравнительный анализ проблем взаимодействия человека и организации, направлений и методов их решений на примере: крупной российской компании; компании Приволжского федерального округа; нижегородской компании; американской компании; европейской компании; японской компании.

Тема 3. Организационные процессы. УК – 3.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Тематика докладов:

1.Организационные коммуникации.

2. Процесс коммуникации и коммуникационные стили.

3. Подготовка и ведение деловой беседы и переговоров.

4. Власть и влияние. Источники власти в организации.

5. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Концепции лидерства.

Практическое задание 3 «Анализ коммуникаций».

- Провести анализ организационных коммуникаций, дать характеристику проблем лидерства руководителей различных уровней иерархий российских компаний (по выбору студента).

Тема 4. Диспозиционная система организационного поведения. ОПК ОС-3.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Тематика докладов:

1. Диспозиционные управленческие отношения. Управленческие позиции руководителей.

2. Личностный потенциал руководителя, эмоциональный интеллект менеджера.

3. Делегирование полномочий работникам.

4. Сотрудничество в управлении организацией.

5. Учет в управленческой деятельности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников.

Практическое задание 4 «Процесс делегирования полномочий и управления конфликтами».

- Провести анализ практики делегирования полномочий в организации (по выбору студента).

-Провести анализ практики управления конфликтами в организации (по выбору студента).

5.3.Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,15	15
КТ 2	100	0,20	20
КТ 3	100	0,25	25
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:
Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1
Тема №1 и тема №2
Кейс

Производство автомобиля «Сатурн» является наиболее эффективным экспериментом по внедрению самоуправляемых команд в США. Компания «Дженерал моторс» учредила это автономное подразделение для создания нового автомобиля. При этом ставились следующие задачи:

- сконструировать машину, которая была бы конкурентоспособна как на внутреннем, так и на внешнем рынке;
- вовлечь сотрудников в ее разработку и предоставить им полномочия для принятия решения.

Команда (8—15 человек) брала на себя ответственность за подбор членов, график производства, качество, работу с персоналом, составление и исполнение бюджета, техническое обслуживание оборудования, работу с поставщиками и потребителями, структуру команды, обучение персонала. Перед началом выпуска автомобиля был проведен тренинг для участников проекта, который включал вопросы межличностного общения, разрешения конфликтов, сущности проекта, назначения самоуправляемых команд.

Особенностью проекта «Сатурн» была новая система оплаты труда работников и участие рядовых сотрудников в процессе принятия решений.

Сущность данной системы оплаты труда была связана с планом 5%-го риска и вознаграждения. Это означало, что все будут получать только 95% зарплаты, а остальные 5% — тогда, когда каждый сотрудник добьется определенной производительности труда и качества работы.

Процесс создания самоуправляемых команд потребовал изменений в традиционной организационной структуре. Основу новой структуры составляли самоуправляемые команды, в каждой из которых избирался лидер (координатор). Все образованные команды объединялись в три подразделения (по разработке трансмиссии, кузова и ходовой части). Во главе каждого подразделения находились советники, которые составляли комитет производственных соратников. В состав этого комитета входили также представители профсоюза и менеджмента. Руководил структурой корпорации орган, который занимался долгосрочным планированием и разработкой политики корпорации.

С тех пор как были представлены первые автомобили «Сатурн», компания значительно увеличила производственную мощность, чтобы удовлетворить спрос на свою продукцию. Несмотря на то, что данный проект был весьма успешным, еще и сейчас существуют организационные проблемы:

1. вновь нанимаемые рабочие недостаточно преданы философии самоуправляемых команд;
2. в погоне за увеличением производительности труда рабочее время увеличилось до 50 ч в неделю, поэтому люди работают в состоянии стресса;
3. растет недоверие к профсоюзу из-за его тесной связи с руководством компании;
4. увеличивается количество недовольных тем, что членов профсоюза назначают на ключевые посты в сфере производства, которые раньше занимали члены самоуправляемых команд;
5. в связи с большими затратами на обучение тренинги были сокращены с 700 до 175 ч.

Однако, несмотря на недостатки, эксперимент с «Сатурном» в целом удался, при этом прошла проверку и сама идея самоуправляемых команд.

Вопросы:

1.В чем состоит отличие самоуправляемых команд от традиционных формальных и неформальных групп?

2. Назовите причины, породившие проблемы в «Сатурн».

Подготовка к решению кейса:

– изучить предложенную ситуацию;

– определить свою точку зрения и чётко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;

– построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;

– использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии.

– сделать вывод.

– Критерии оценивания решения кейса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся кейс выполнен в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом кейс выполнен, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполне-

	нии кейса
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов кейса, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-2
Тема №3, тема №4

Алексей Иванович Некрасов в очередной раз прочитал лежавший перед ним документ, взял авторучку, повертел ее в руке и снова положил на стол. Больше часа он сидел перед подготовленным обращением начальника отдела кадров к сотрудникам, созданной 7 лет назад и бессменно возглавляемой им компании ООО «ЭнергияПРО», и не мог поставить свою подпись. Генерального директора можно было понять: по истечении 6 лет сказочного успеха, сделавших компанию лидером своей отрасли и одним из наиболее престижных работодателей, детище Некрасова столкнулось с серьезными проблемами. В результате августовского кризиса почти на 30% сократилась выручка, а издержки остались практически неизменными. После долгих размышлений было принято решение сократить 20% сотрудников. Для компании, выросшей из возглавляемой Некрасовым в течение 25 лет лаборатории, подобный шаг значил очень многое. Генеральный директор лично знал практически всех из более чем тысячи сотрудников, со многими его связывала личная дружба. И вот теперь сокращение. Некрасов решил провести его гуманно — обратиться к сотрудникам с письмом, объясняющим необходимость сокращения, и предложить увольняющимся по собственному желанию компенсацию в размере пяти окладов. Текст письма лежал перед генеральным директором, но подписать его не было сил.

Уважаемые коллеги, друзья!

Вместе с вами мы создали компанию, которая стала явлением в российской экономике. Ваши знания, опыт и самоотверженный труд превратили маленький кооператив в современное предприятие. Вместе с вами мы прожили 7 замечательных лет небывалого роста. Мы можем и должны гордиться своими достижениями. К сожалению, разразившийся в августе экономический кризис не миновал и нашу компанию, хотя титанические усилия руководства помогли смягчить его влияние. В то время как многие предприятия обанкротились или попали в состояние, близкое к банкротству, мы сохранили операции практически в неизменном масштабе. Однако платежеспособность наших клиентов уменьшилась, что негативно сказалось на доходах компании. Проведенная работа по сокращению издержек позволила сэко-

номить десятки миллионов рублей, однако этой экономии недостаточно, чтобы обеспечить рентабельность. Мы вынуждены начать сокращение издержек на персонал. Многие компании пошли по пути уменьшения заработной платы. Я решительно отвергаю этот путь, поскольку убежден, что получающий нищенскую зарплату сотрудник не может быть производительным. Мы платили и будем платить своим работникам достойное вознаграждение. Чтобы продолжать делать это и обеспечить прибыль акционерам, мы вынуждены провести сокращение штатов.

Коллеги, друзья! Я обращаюсь к вам с уверенностью, что найду понимание и поддержку, которые я находил всегда. Компания вынуждена сократить 211 сотрудников. Это огромная потеря для нас, однако, другого пути нет. Мы сделаем все возможное для того, чтобы провести это сокращение достойно. Тем, кто решит покинуть компанию добровольно, будет выплачено единовременное пособие в размере пяти месячных окладов и оказана помощь в трудоустройстве. Это предложение действует в течение двух недель. Через две недели в компании начнется сокращение, которое пройдет в полном соответствии с требованиями трудового законодательства. Однако я надеюсь на вашу сознательность и готовность поддержать компанию в трудную минуту, которая даст нам возможность избежать процедуры сокращения.

С уважением, Алексей Некрасов.

Вопросы:

1. Насколько удачным является выбор метода коммуникации?

2.Какие достоинства и недостатки этого письма?

3. Стоит ли Некрасову подписывать это письмо? Как мероприятия, которые предлагает Некрасов к реализации отразятся на деятельности организации?

Подготовка к решению кейса:

– изучить предложенную ситуацию;

– определить свою точку зрения и чётко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;

– построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;

– использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии.

– сделать вывод.

– Критерии оценивания решения кейса:

Диапазон баллов	Описание критерия

85-100	Обучающимся кейс выполнен в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом кейс выполнен, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении кейса
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов кейса, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-3

Темы №1-№4

Итоговое тестирование (примерные вопросы)

1. Назовите признаки организации:
   1. наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой
   2. наличие цели существования, организационная средой
   3. наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой
2. Организация является:
   1. открытой системой
   2. закрытой системой
   3. частично открытой системой
   4. частично закрытой системой

3.Какие типы групп являются формальными?
   1. рабочие группы
   2. самоуправляемые команды
   3. команды менеджеров
   4. дружеские группы
   5. комитеты

4. Какие из перечисленных факторов не относятся к факторам внешней среды организации?
   1. потребители
   2. конкуренты
   3. правительственные учреждения
   4. бизнес-процессы
   5. финансовые организации

6. источники трудовых ресурсов

5. Что представляет собой распространение хозяйственной деятельности на новые сферы?

1. интеграция
2. глобализация
3. структуризация
4. диверсификация

6.Структура организации — это:

1. декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы;
2. некая совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, обладающая свойствами целостности, эмерджентности и устойчивости;
3. логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

7. Определите содержание основных этапов жизненного цикла организации:

1.Формирование коллектива, развитие коммуникаций, высокие обязательства, активные контакты.	а) создание
2.Централизация, сокращение рынка	б)рост
3.Предпринимательство, миссия, дерево целей и функций.	в)упадок
4.Формализация, увеличение выпуска продукции, усложнение структуры, децентрализация.	г)зрелость

8.По закону синергии:

1. Каждая организация стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
2. Сумма свойств организованного целого должна быть больше, чем сумма свойств всех входящих в него элементов
3. Изменение потенциала системы начинается через некоторое время после начала воздействия изменений

9. Закон развития гласит:

1. Сумма свойств организованного целого должна быть больше, чем сумма свойств всех входящих в него элементов
2. Каждая организация стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
3. Изменение потенциала системы начинается через некоторое время после начала воздействия изменений

10. В классификации организационных культур С.Ханди выделяют культуру

1. власти
2. роли
3. цели
4. лидера

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*). Нет

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Типы организаций и их структуры. ОПК ОС-3.1

1. Задания открытого типа.

Вопросы открытого типа

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

№	Вопрос
1.	Организация - это

2. Задания комбинированного типа:

Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	В чем отличие формальных и неформальных организаций: Варианты ответов: A) Формальные организации ориентированы на прибыль, а неформальные - на социальные нужды. B) Формальные организации имеют четкую иерархическую структуру и регламентированные правила, а неформальные - возникают спонтанно и основываются на личных связях. C) Формальные организации всегда крупнее по размеру, чем неформальные. D) Формальные организации создаются государством, а неформальные - частными лицами		

3. Задания закрытого типа.

Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1.Один из российских ученых внес значительный вклад в формирование теории организации. Кто этот ученый и в чем его заслуги?

A) П. Керженцев внес большой вклад в развитие организационной науки в прикладном, плане

B) А. Богданов разработал фундаментальные методологические аспекты теории организации, высказал идею о необходимости системного подхода к ее изучению, сформулировал закон расхождения, закон о зависимости целого от его наиболее слабой части

C) Ю. Урманцев разработал фундаментальные методологические аспекты теории организации, высказал идею о необходимости системного подхода к ее изучению, сформулировал закон расхождения

D) Н.И .Лапин издал два труда: «Руководитель коллектива» и «Теория и практика социального планирования»

Тема 2. Взаимодействие человека и организации. УК – 3.1

1. Задания открытого типа.

Вопросы открытого типа

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

№	Вопрос
1.	Неформальная группа - это

2. Задания комбинированного типа:

Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая ситуация демонстрирует соответствие должностной модели поведения? а) Менеджер принимает решение за подчинённого, не делегируя полномочия; б) Сотрудник выполняет только те задачи, которые лично ему интересны; в) Специалист строго следует должностной инструкции и стандартам компании;		

	г) Работник игнорирует корпоративные правила ради ускорения процесса.		

3. Задания закрытого типа.

Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой элемент НЕ входит в должностную модель поведения?

а) Обязанности, закреплённые в должностной инструкции;

б) Полномочия, предоставленные работнику;

в) Личные предпочтения сотрудника в общении;

г) Стандарты выполнения рабочих задач.

Тема 3. Организационные процессы. УК – 3.1

1. Задания открытого типа.

Вопросы открытого типа

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

№	Вопрос
1.	Коммуникация - это

2. Задания комбинированного типа:

Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой тип коммуникации предполагает обмен информацией между коллегами одного уровня иерархии? а) Вертикальная; б) Диагональная; в) Горизонтальная; г) Массовая.		

3. Задания закрытого типа.

Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что является ключевым элементом коммуникационного процесса, обеспечивающим понимание и корректировку сообщения?

а) Канал связи;

б) Обратная связь;

в) Шум;

г) Контекст.

Тема 4. Диспозиционная система организационного поведения. ОПК ОС-3.1

1. Задания открытого типа.

Вопросы открытого типа

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

№	Вопрос
1.	Конфликт - это

2. Задания комбинированного типа:

Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой стиль управления конфликтами является наиболее эффективным? Варианты ответов a) Сотрудничество b) Компромисс c) Уклонение d) Сглаживание		

3. Задания закрытого типа.

Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Четыре факторные модели ценностей национальной культуры по Г.Хофштеде:

А) индивидуализм, дистанция власти, избежание непредвиденности, гендерный фактор

В) мир и его восприятие, природа и судьба, поведение, социальные

отношения

C) верования, организация, способ отбора персонала, разделение ответственности за принятия решений

D) организация, гендерный фактор, социальные отношения, верования

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся

должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и желательно внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем и тематикой письменных работ, а также методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

1. «Коммуникационное пространство» руководителя.
2. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.
3. Взаимодействие человека и группы.
4. Власть и влияние.
5. Делегирование полномочий работникам.
6. Диспозиционные управленческие отношения.
7. Должностная модель поведения.
8. Законы организации и жизненный цикл организации.
9. Изменение поведения посредством научения.
10. Инновационное поведение в организации.
11. Инновационные теории лидерства.
12. Инновационные типы организаций.
13. Концепции ситуационного лидерства.
14. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.
15. Личностный потенциал руководителя, эмоциональный интеллект менеджера.
16. Модель взаимодействия человека и организационного окружения.
17. Обучение при вхождении в организацию.
18. Организационная культура и управление изменениями.
19. Организационное окружение.
20. Организационное поведение.
21. Организационные коммуникации.
22. Основы лидерства.
23. Основы управления конфликтами, изменениями и стрессами в коллективе.
24. Поведение в межгрупповой координации.
25. Подготовка и проведение деловой беседы и переговоров.
26. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
27. Понятие и сущность организации.
28. Принятие решений: сущность и этапы.
29. Процесс коммуникации.
30. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
31. Сотрудничество в управлении организацией.
32. Стратегии, способы и приемы предупреждения конфликтов, борьбы со стрессовыми ситуациями в коллективе.
33. Структурный подход к организации, централизация и децентрализация.
34. Теория организации в системе наук, эволюция взглядов на организацию.

35. Типы организаций по взаимодействию подразделений.
36. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой.
37. Типы организаций по взаимодействию с человеком.
38. Традиционные концепции лидерства.

Для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям рекомендуется использовать электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://lms.ranepa.ru/.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Организационное поведение : учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 712 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-019498-1. — Текст : электронный // ЭБС Znanium : [сайт]. — URL: https://znanium.ru/catalog/product/2196758 — Режим доступа: по подписке.

2. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 299 с. — ISBN 978-5-9558-0343-2. — Текст : электронный // ЭБС Znanium : [сайт]. — URL: https://znanium.ru/catalog/product/2110044 — Режим доступа: по подписке.

3. Организационное поведение : учебник / Е. С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-016496-0. — Текст : электронный // ЭБС Znanium : [сайт]. — URL: https://znanium.ru/catalog/product/2032943 — Режим доступа: по подписке.

4. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Л. М. Базавлуцкая. — Челябинск : Библиотека А. Миллера, 2024. — 354 с. — ISBN 978-5-6042835-2-8. — Текст : электронный // ЭБС Znanium : [сайт]. — URL: https://znanium.ru/catalog/product/2149876 — Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература

1. Мардас, А. Н. Теория организации : учебник для вузов / А. Н. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 299 с. - ISBN 978-5-9558-0343-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2110044 (дата обращения: 15.04.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513192

3. Кочеткова, А. И. Социально-психологические основы организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18880-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568767.

4. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/23755. - ISBN 978-5-16-012559-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1841418

5. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561271.

6. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531024

7. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511105

8. Русецкая, О. В. Теория организации : учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 391 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8402-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559707.

9. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513927

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

3. Приказ от 12 декабря 2024 года N 02-2531 "Об утверждении Положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при поведении текущей и промежуточной аттестации"

4. Указ Президента Российской Федерации от 30.06.2016 №306 (ред. от 19.07.2018 г.) «О Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам»

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года».

6.Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 №1288 (ред. от 03.01.2019) «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»).

7.ГОСТ Р ИСО 21500-2014 «Руководство по проектному менеджменту».

8.ГОСТ Р 52807-2007 «Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов».

9.Методические рекомендации по подготовке региональных проектов от 30.11.2018 №9861п-П6.

10. Система менеджмента качества, ISO 9001.

8.4. Интернет-ресурсы

1. Сайт Ассоциации управления проектами «СОВНЕТ» http://www.sovnet.ru.

2. Сайт Московского отделения Project Management Institute http://www.pmi.ru/.

3. Электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://sdo.niu.ranepa.ru/ .

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

9.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технического обеспечения:

1. Учебные аудитории, оборудованные для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, коллоквиумов, мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе мультимедийным оборудованием для демонстрации электронных презентаций и аудио- и видеоматериалов;
2. Компьютерные классы для выполнения групповых тестовых и иных заданий, а также для самостоятельной работы обучающихся оснащенные компьютерной техникой и обеспечением доступа к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно- образовательную среду организации;
3. Специализированные аудитории и лаборатории;
4. Библиотека с обеспечением печатными изданиями или электронно-библиотечная система обеспечивающая доступ к электронным изданиям (электронная библиотека);
5. Читальный зал;
6. Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV и др.

9.2. Информационные технологии, программное обеспечение:

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии и программное обеспечение:

1. Современная операционная система.
2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).
3. Средство просмотра файлов формата pdf.
4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средства работы с презентационными материалами и т.д.).
5. Архиватор 7-Zip.
6. Система дистанционного обучения.
7. Автоматизированная библиотечная система.

9.3.Информационные справочные системы:

1. https://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС]
«IPRSMART» (ранее – IPRBooks)
2. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
3. Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
4. https://www.book.ru - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Book.ru».
5. https://ibooks.ru - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «ibooks.ru».
6. https://ranepalib.miflib.ru - Электронная библиотека издательства «МИФ».

7. https://eivis.ru – Ивис. Полные тексты российских научных и практических журналов, а также газет центральной прессы России. Доступ с ip-адресов локальной сети Института.

8. http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «Консультант».

9. http://www.garant.ru/ Справочно-правовая система «Гарант».