

Министерство культуры Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Российская академия музыки имени Гнесиных»

Рабочая программа дисциплины  
**Теория организации и организационное  
поведение**

Основная профессиональная образовательная программа  
«Менеджмент музыкального искусства»


Направление подготовки  
**53.04.06 Музыкознание и музыкально-прикладное искусство**

Профиль  
Менеджмент музыкального искусства

Уровень образования —  
Магистратура

Проректор по учебной работе  
«31»августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

  
(подпись)

С.С. Голубенко  
(расшифровка подписи)

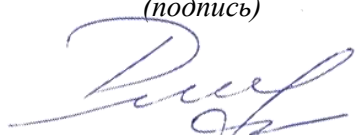
СОГЛАСОВАНО

Нач. учебно-методического  
управления  
«31»августа 2021 г.

  
(подпись)

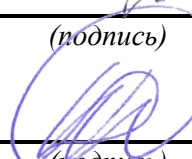
Н.Ю. Степанова  
(расшифровка подписи)

Декан факультета  
«31»августа 2021 г.

  
(подпись)

И.А. Репенак  
(расшифровка подписи)

Заведующий кафедрой  
«31»августа 2021 г.

  
(подпись)

Д.Г. Родионова  
(расшифровка подписи)

г. Москва 2021

Автор:

Лавренова А.В., к.э.н., доцент кафедры продюсерства исполнительских искусств.

## **I. Цель и задачи дисциплины**

**Цель** преподавания дисциплины заключается в формировании у студентов теоретических знаний по управлению поведением людей (групп, команд, организаций) в процессе труда, помочь будущим магистрам получить некоторые практические навыки для овладения этим искусством.

### **Основные задачи изучения дисциплины:**

- дать представление об основных структурных элементах системы организационного поведения (личность, поведение, организация), их природе и особенностях функционирования;
- познакомить с наиболее известными концепциями личности как теоретической базы для моделирования поведения в трудовом коллективе (индивида, группы, организации);
- раскрыть содержание и процессы групповой динамики как ключевого понятия в организационном поведении;
- охарактеризовать составляющие поведения организации, показать роль и значение каждой из них;
- показать особенности организационного поведения на уровне международной организации;
- заложить основу понимания сложности совокупности факторов внутренней и внешней среды и их влияния на эффективность деятельности организации;
- использовать знания в области организационного поведения в практической деятельности.

## **II. Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

Изучение дисциплины направлено на формирование универсальных компетенций студента:

<b>Компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенций</b>
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать: — основные методы критического анализа.
	Уметь: — выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления; — осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта; — производить анализ явлений и обрабатывать полученные результаты.
	Владеть: — технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий; — навыками критического анализа.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: — механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов.

	Уметь: – адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; — толерантно взаимодействовать с представителями различных культур.
	Владеть: — навыками формирования психологически-безопасной среды в профессиональной деятельности.

### III. Объем дисциплины, виды учебной деятельности и отчетности

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы и включает в себя аудиторную (учебную), самостоятельную работу, а также виды текущей и промежуточной аттестации. Дисциплина ведется в течение первого года обучения. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в обязательную (базовую) часть дисциплин учебного плана.

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Количество академических часов	Формы контроля (по семестрам)	
			зачет	экзамен
Общая трудоемкость	3	108	1	2
Аудиторные занятия		66		

### IV. Содержание дисциплины.

#### Требования к текущей и промежуточной аттестации

##### 4.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Всего часов	Контактная работа		Самостоятельная работа студентов	Контроль
			Лекции	Семинары		
1.	Теория организации	54	34	-	16	4
2.	Организационное поведение	54	32	-	13	9

##### 4.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Теория организации	Тема 1. Введение в теорию организации Тема 2. Организационные структуры Тема 3. Современные тенденции развития организационных структур Тема 4. Фордизм и теория организации Тема 5. Системный и ситуационный подход к осмыслению и построению организаций Тема 6. Марксизм, феминизм и теория организации Тема 7. Институционализм, неоинституционализм и природа организаций Тема 8. Организации в постиндустриальном обществе. Постфордизм
2.	Организационное	Тема 1. Формирование группового поведения в

	поведение	<b>организации</b> <b>Тема 2. Анализ и конструирование организации.</b> <b>Управление поведением организации</b> <b>Тема 3. Лидерство в организации</b> <b>Тема 4. Изменения в организации и управление нововведениями</b> <b>Тема 5. Персональное развитие в организации</b> <b>Тема 6. Управление поведением в конфликтных ситуациях</b> <b>Тема 7. Поведенческий маркетинг</b> <b>Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса</b>
--	-----------	---

## Раздел 1. Теория организации

### Тема 1. Введение в теорию организации

Объект и предмет изучения. Ключевые понятия теории организации.

### Тема 2. Организационные структуры

Традиционные структуры американских фирм конца XIX - начала XX веков: холдинги (конгломераты) и функциональные структуры. Возникновение мультидивизиональной структуры (М-структуры). Баланс централизации и децентрализации. Будущее мультидивизиональных структур.

### Тема 3. Современные тенденции развития организационных структур

Модели и структуры организаций. Соотношений моделей бизнеса и организационных структур. “Идеальная бюрократия” М.Вебера как организационная модель. Целеполагание и организационные структуры. Функциональная организационная структура. Дивизиональная структура. Технология и ее влияние на организационную структуру. Матричная структура, ее преимущества и недостатки. Понятие сетевой организации. Сложные организационные формы бизнеса (траст, конгломерат, холдинг, корпорация и др.)

### Тема 4. Фордизм и теория организации

Генри Форд - реформатор бизнеса и менеджмента. Конвейер и его экономические и социальные последствия. Массовое производство и отчуждение работника от процесса труда. Оплата труда на предприятиях Форда и ее социально-экономические последствия.

### Тема 5. Системный и ситуационный подход к осмыслению и построению организаций

Понятие социальной системы. Открытые и закрытые системы. Синтез принципов классической теории организации и идей школы человеческих отношений. Исследования Дж.Вудворд. Понятие и виды технологии. Соотношение технологии и социальной структуры организации. Технология как ситуационный фактор. Базовые принципы ситуационного подхода. Элементы организационной структуры (организационного пространства): разделение ролей, стандартизация правил и процедур, централизация принятия решений, формы контроля, масштаб коммуникаций, количество вспомогательных сотрудников.

### Тема 6. Марксизм, феминизм и теория организации

Влияние марксизма на понимание роли организаций в обществе. Организации как системы власти и господства. Теория Бравермана и его интерпретация тейлоризма и фордизма. Рутинизация и фрагментация труда как механизм “оболванивания” (разнавыковывания) рабочих и усиления их зависимости от капиталистов. Дальнейшее развитие марксистской теории трудового процесса. Столкновения между квалифицированными рабочими и менеджерами, желающими уничтожить значение их навыков. Противоречия между

различными группами рабочих. Критическая теория. Работы Хабермаса и учение об организациях. Техническая рациональность и организационное пространство. Развитие анти-бюкратистских взглядов на менеджмент и процессы внутри организаций. Гендерный менеджмент в организациях. Теория организации как отражение господства маскулинности в обществе и отдельных организациях. Гендерные принципы устройства организационной жизни.

### **Тема 7. Институционализм, неинституционализм и природа организаций**

Элементы теории фирмы. Межфирменные сети. Трансакционные издержки. Понятие об институционализме. Эволюционная экономика и преобразование фирмы. Неинституциональная экономика Д.Норта. Основные факторы управления на отраслевых рынках. Пять бизнес-систем Р.Уитли

### **Тема 8. Организации в постиндустриальном обществе. Постфордизм**

Новые типы и направления конкуренции в экономике конца XX — начала XXI века. Базовые характеристики постфордизма: гибкое производство, основанное на гибкой технологии; постоянные инновации, повышающие ценность высококвалифицированных универсальных работников; возрастающий спрос на дифференцированную продукцию. Глобальная конкуренция и нации в эпоху постфордизма.

## **Раздел 2. Организационное поведение**

### **Тема 1. Формирование группового поведения в организации**

Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. Потенциал группы и его результативность. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы. Специфические признаки группового мышления. Правила предотвращения огруппления мышления.

### **Тема 2. Анализ и конструирование организации. Управление поведением организации**

Содержание и цели анализа организации. Основные методы конструирования организации. Миссия организации. Организационная структура. Организационная культура и ее роль в управлении поведением организации. Внешняя среда и ее особенности. Взаимодействие организации с внешней средой. Управление поведением организации.

### **Тема 3. Лидерство в организации**

Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.

### **Тема 4. Изменения в организации и управление нововведениями**

Природа изменений в организации. Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации. Природа сопротивления. Формы и методы борьбы с сопротивлением. Ответственность и стимулирование. Управление нововведениями.

### **Тема 5. Персональное развитие в организации**

Сущность персонального развития в организации. Содержание и факторы персонального развития. Персональное развитие и отношение к труду. Роль стимулирующего подкрепления в персональном развитии. Удовлетворенность трудом как интегрированный показатель персонального развития. Модели поведения работника в организации.

### **Тема 6. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях**

Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.

### **Тема 7. Поведенческий маркетинг**

Сущность поведенческого маркетинга. Экономические и социальные факторы поведения в маркетинге. Маркетинг как интегрированный критерий поведения во внешней среде. Стадии формирования поведенческого маркетинга: производственная, сбытовая, конъюнктурная, маркетинговая. Направления формирования поведенческого маркетинга. Изучение имиджевых регуляторов поведения. Профессиональная подготовка персонала и мотивация его маркетингового поведения. Клиентурное, псевдоклиентурное и ан- тиклиентурное поведение.

### **Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Глобализация и организационное поведение. Причины появления глобальных организаций и их особенности. Факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Корпоративная культура в международных организациях. Основа организационной мультикультуры. Обобщенные критерии различных национальных культур и их характеристика: стремление избегать неопределенности; мужественность — женственность; индивидуализм — коллективизм; дистанция между людьми, имеющими различный статус. Методика Хофстеда деления стран мира на группы. Место России среди стран мира. Мотивация в международных организациях. Теории межкультурных мотиваций Маслоу, Герцберга, Мак-Клелланда. Коммуникации в международной среде. Коммуникационные проблемы в международной среде и причины их возникновения: этноцентризм людей, восприятие, влияние стереотипизации. Стили управления в международных организациях. Особенности стилей управления стран, которые играют ведущую роль в глобализации экономики — США и Японии. Основное различие стилей. Индивидуализм и коллективизм. Модель Уильяма Оучи. Теория Z и ее характеристика. Опыт применения Теории Z. Разработка и совершенствование моделей управления мультинациональной организацией, основные проблемы и перспективы.

## **4.2. Формы текущей и промежуточной аттестаций**

Промежуточный контроль осуществляется в форме зачета и экзамена.

При принятии экзаменов необходимо иметь ввиду следующие критерии:

- знание материала предмета (учебной дисциплины);
- умение выделить существенные положения предмета;
- умение формулировать конкретные и, прежде всего, профессиональные положения предмета;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

"Отлично" ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы, отличающихся логической последовательностью и четкостью в выражении мыслей и обоснованности выводов, демонстрирующих знания понятийного аппарата и умение им пользоваться при ответе.

### **Примерный перечень вопросов к экзамену:**

1. Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
2. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
3. Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
4. Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
5. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
6. Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
7. Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
8. В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
9. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
10. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
11. Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
12. Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
13. Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
14. Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия
15. Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
16. Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
17. Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
18. Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?
19. Согласны ли вы с утверждением, что научение является частью практически любой деятельности? Поясните ответ.
20. Назовите основные параметры теорий научения: бихевиористской, когнитивной и социального научения. В чем разница между классическим и оперантным обуславливанием?
21. В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
22. Перечислите возможные формы адаптации человека к организационному окружению.
23. Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.



24. Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?
25. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
26. Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
27. Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
28. Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?
29. Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
30. Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
31. Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
32. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
33. Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
34. Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
35. Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
36. Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.
37. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
38. Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
39. На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
40. Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
41. Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
42. Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.
43. Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
44. Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
45. От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
46. Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
47. Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
48. Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
49. Что понимают под организационными изменениями?
50. Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
51. Опишите три стадии процесса изменений.
52. В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
53. Что такое казуальные переменные?
54. Опишите типовую программу ОР.

55. Дайте определение понятия «организационная культура».
56. Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
57. Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
58. Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
59. Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
60. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
61. С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
62. Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
63. Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах

## **V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

Реализация дисциплины обеспечивается доступом каждого обучающегося к электронной информационно-образовательной среде и библиотечным фондам Академии, включающим современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, в том числе электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека онлайн», [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru), «ЭБС ЮРАЙТ», [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru), ЭБС «Издательство Лань», [www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com). Во время самостоятельной работы обучающиеся обеспечены доступом к сети «Интернет» (через читальный зал библиотеки и бесплатную беспроводную сеть Wi-Fi, действующую на территории Академии).

### **а) Основная литература:**

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02132-5. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4](http://www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4).
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 302 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01881-3. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68](http://www.biblio-online.ru/book/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68).
3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468568> (дата обращения: 31.08.2021).

### **б) Дополнительная литература:**

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум

- для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02130-1. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951](http://www.biblio-online.ru/book/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951).
2. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник для вузов / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 331 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-04857-5. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/E8D97E46-5BFB-49EB-A9C4-E25B0D1B7CE7](http://www.biblio-online.ru/book/E8D97E46-5BFB-49EB-A9C4-E25B0D1B7CE7).
3. Психология бизнеса : учебник для магистров / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 509 с. — (Серия : Магистр). — ISBN 978-5-9916-2972-0. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/7799202E-B5E8-46F1-92B6-E8071C7EDF3B](http://www.biblio-online.ru/book/7799202E-B5E8-46F1-92B6-E8071C7EDF3B).

## **VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Реализация дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обеспечивается доступом каждого студента к базам данных и библиотечным фондам. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечены доступом к сети интернет. Академия оснащена аудиториями со столами, стульями, роялями, звукозаписывающими устройствами, библиотечным фондом.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ**

### **1. Краткие методические рекомендации**

Освоение студентами учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» включает в себя изучение лекционного материала, указанных в учебной программе, выступления студентов с докладами по заданным темам.

Для освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются следующие средства обучения: рабочая программа курса «Теория организации и организационное поведение», конспект лекций.

Реализация дисциплины возможна с помощью применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Выбор образовательной платформы для реализации дисциплины устанавливается соответствующим локальным актом Академии.

### **2. Организация самостоятельной работы**

Самостоятельная работа осуществляется студентами во внеаудиторное время. Основная цель самостоятельной работы студентов заключается в более глубоком освоении материала, изучаемого на лекционных занятиях.

Формами контроля самостоятельной работы является реферат. Цель написания реферата – развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Учебный курс дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предусматривает приобретение и углубление теоретических знаний и практических навыков студентов в области управления применительно к задачам профессиональной деятельности.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО в программе данного курса предусмотрено использование в учебном процессе активных форм проведения занятий и организации самостоятельной работы. Поскольку дисциплина ориентирована на

содействие формированию у студентов активной позиции в отношении освоения студентами теоретических знаний по управлению поведением людей (групп, команд, организаций).

Изучение курса завершается подведением итогов в форме экзамена, который выставляется по результатам выполнения индивидуальных практических заданий, устным опросом или выполнением письменных тестов, отражающих степень усвоения студентами теоретической части курса.

Рекомендуемые основные подходы, заложенные в формирование средств и методов обучения:

- использование интенсивных методов обучения;
- использование проблемного метода изложения материала;
- оптимальное сочетание различных методов обучения;

Рекомендуемый комплекс образовательных методик и подходов в формировании средств и методов обучения:

- использование различных методов анализ научных текстов;
- использование наиболее активных методов обучения, позволяющих экономно расходовать время студента, таких как коллективные обсуждения, групповые дискуссии, деловые игры, открытые уроки, ролевые игры и другие;
- развитие способностей творческого мышления студентов, умения принимать решения в неординарных условиях путём использования проблемных методов обучения.

Программное обеспечение/образовательная платформа для реализации дисциплины с помощью применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий устанавливается соответствующим локальным актом Академии. Кроме того, преподавателю необходим персональный компьютер/ноутбук, подключенный к Интернету. Скорость интернета не менее 1 Мбайт в секунду. Компьютер обязательно должен быть оборудован веб-камерой, динамиками и микрофоном, ведь учебный процесс включает вебинары и аудиокурсы. Также рекомендуется использовать следующие браузеры: Google Chrome версии 55 и выше, Mozilla Firefox 36.0 и выше, Internet Explorer 8.0 и выше. Для использования сервисов Google for Education у каждого преподавателя должен быть создан корпоративный e-mail.