МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Шуйский филиал ИвГУ

Кафедра математики, информатики и методики обучения

ОДОБРЕНО:

Руководитель ОП

_____ Ю.С. Нанакина
(подпись)

«24» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	44.03.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:	Экономическое образование и предпринимательство

Шуя

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются формирование у студентов знаний о теории и практике организации деятельности предпринимателя и различных организационных структур, способствующих обеспечению подготовки конкурентоспособных педагогических кадров, обладающих высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций в области педагогической деятельности с дополнительными компетенциями в сфере предпринимательства и организационного менеджмента, а также осуществление практической подготовки обучающихся посредством выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю образовательной программы.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является обязательной для изучения; относится к обязательной части блока дисциплин Б1, входит в предметно-методический модуль.

Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности обучающихся к освоению дисциплин: Психология бизнеса, Экономическая психология, Инновационное предпринимательство, Основы бизнес-педагогики, Региональная экономика, Экономика организации; Экономика, маркетинг и менеджмент образования, Экономика отраслевых рынков, Экономический анализ и бизнес-аналитика, Планирование и прогнозирование социально-экономических процессов и систем, Мировая экономика и международный бизнес, Правовые основы образовательного предпринимательства, Национальная экономика, Экономика России, Финансы и финансовая грамотность, Методика преподавания экономических дисциплин, Проектная деятельность по экономике и предпринимательству, Учебная практика, технологическая практика, по экономике и предпринимательству, Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы), Производственная практика, преподавательская практика, Производственная практика, педагогическая (комплексная) практика, Производственная практика, научно-исследовательская работа, а так же подготовке к сдаче и сдача государственного экзамена, выполнению и защите выпускной квалификационной работы.
Дисциплина изучается на первом этапе формирования компетенций.

Студент, приступающий к изучению данной дисциплины, должен:
Знать:
- значение и сущность основных экономических категорий, явлений, субъектов, механизм действия основных экономических законов, принципы функционирования рынка;
- методы анализа экономических процессов и явлений в организации и на рынке;
- особенности поведения субъектов экономики в различных рыночных структурах (при различных видах конкуренции, спросе, системах ценообразования и др.);
- основные тенденции и практику применения экономических законов в хозяйственной деятельности субъектов экономики и рыночных структур и систем.
Уметь:
- анализировать актуальные вопросы экономики с учетом развития разных этапов общества, исторических контекстов и концепций предпринимательства;
- проводить исследование конкретных экономических показателей, построение графиков, отражающих динамику развития экономических процессов и моделей на основе математических расчетов;
- выявлять причинно-следственные, функциональные, иерархические и другие связи социально-экономических объектов и процессов в контексте развития предпринимательства.

Владеть:
- навыками прогноза социально-экономических явлений и процессов на основе математических методов;
- владение базовым понятийным аппаратом экономических наук (сформированных в рамках изучаемых ранее дисциплин).

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» способствует подготовке обучающегося к профессиональной деятельности в области предпринимательства: обучение, воспитание, развитие, просвещение, образовательные системы как в системе общего среднего профессионального и дополнительного образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

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

3.1. Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина

При реализации дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальные компетенция (УК) и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития. УК-6.2. Объясняет способы планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста. УК-6.3. Демонстрирует владение приемами и техниками психической саморегуляции, владения собой и своими ресурсами. УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных целей и задач.

б) общепрофессиональные компетенции (ОПК) и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Научные основы педагогической деятельности	ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую	ОПК-8.1. Применяет методы анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии на

	деятельность на основе специальных научных знаний	основе специальных научных знаний. ОПК-8.2. Проектирует и осуществляет учебно-воспитательный процесс с опорой на знания основных закономерностей возрастного развития когнитивной и личностной сфер обучающихся, научно-обоснованных закономерностей организации образовательного процесса, научных основ преподаваемых предметов, их истории и места в мировой культуре и науке. ОПК-8.3. Осуществляет мониторинг и отбор программ профессионального и личностного развития.

в) профессиональные компетенции (ПК) и индикаторы их достижения:

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: педагогический		
ПК-3. Способен выделять структурные элементы, входящие в систему познания предметной области (в соответствии с профилем и уровнем обучения), анализировать их в единстве содержания, формы и выполняемых функций	ПК-3.1. Выделяет и анализирует единицы различных уровней современного экономического образования в единстве их содержания, формы и функций. ПК-3.2. Выделяет и анализирует явления разных уровней экономики и предпринимательства как системы гуманитарных знаний в их структурном единстве и функциях. ПК-3.3. Знает и умеет анализировать мировые, национальные и региональные особенности развития социально-экономических отношений, систем и процессов.	Профессиональный стандарт 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Профессиональный стандарт 01.015 «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования»
	ПК-4.1. Проявляет мировоззренческую рефлексию при анализе проблем и тенденций в области экономики и предпринимательства.	Профессиональный стандарт 01.001 «Педагог (педагогическая

	ПК-4.2. Проявляет способность аргументированно, логически верно и ясно выражать свою позицию по обсуждаемым дискуссионным проблемам в сочетании с готовностью к конструктивному диалогу и толерантному восприятию иных точек зрения. ПК-4.3. Выделяет концептуальную основу дискуссий в области экономики и предпринимательства, соотносит с нею свои мировоззренческие установки, гражданскую позицию и социальную мотивацию.	деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Профессиональный стандарт 01.015 «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования»
Тип задач профессиональной деятельности: проектный		
ПК-6. Способен проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся по преподаваемым учебным предметам	ПК-6.1. Разрабатывает индивидуально ориентированные учебные материалы по экономике и предпринимательству с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, их особых образовательных потребностей. ПК-6.2. Проектирует и проводит индивидуальные и групповые занятия по экономике и предпринимательству для обучающихся с особыми образовательными потребностями и возможностями. ПК-6.3. Проектирует индивидуальные образовательные модели урочной и внеурочной деятельности по экономике и предпринимательству с ориентацией на достижение личностных результатов. ПК-6.4. Использует различные средства оценивания индивидуальных достижений обучающихся при изучении экономики и предпринимательства.	Профессиональный стандарт 01.003 «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» Профессиональный стандарт 01.015 «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» Профессиональный стандарт 01.003 «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»

3.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с формируемыми компетенциями

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– психологию личности, механизмы и факторы ее развития (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– методы самодиагностики развития личности (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– психологию деятельности и поведения (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– техники эффективного планирования (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– психологию стресса, эмоций, техники и приемы психической саморегуляции (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4)).

– методологию педагогических исследований проблем образования (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– важнейшие особенности физиологического и психического развития детей с ОВЗ в целях осуществления педагогической деятельности (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– научные основы преподаваемого предмета, его историю и место в мировой культуре и науке (конкретизируются применительно к изучаемой учебной дисциплине) (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– этапы развития предметной области (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– содержательные, методологические и мировоззренческие связи предметной области со смежными научными областями (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– современные проблемы теории и методики обучения и воспитания (с учётом предмета и уровня общего образования) (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– нормативно-правовые акты и методические материалы в области национальной системы учительского роста (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– результаты исследования компетенций учителей в рамках единой системы оценки качества образования (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– модели оценки компетенций учителей с использованием единых федеральных оценочных материалов (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– критерии высокого уровня профессиональной компетенции.
– различные элементы систем изучаемой предметной области, их связи и использование в науке и образовании (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– структуру и содержание образовательной области экономики и предпринимательства (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– основные понятия в области экономики и предпринимательства, их системно-структурные связи в контексте экономического развития общества (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– основные закономерности, типичные явления в области экономики и предпринимательства, а также их объектов и процессов (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– теоретические сведения о структуре экономики и предпринимательства (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– основные положения и правила в экономике и предпринимательстве (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– основные подходы к формированию экономических категорий (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– теорию и методику обучения экономике и предпринимательству (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– теорию и методику организации информационно-образовательной среды учителя и школы в области экономики и предпринимательства (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– содержание изучаемых разделов экономики и предпринимательства в их историческом и методическом единстве (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– методы анализа в разделах экономики и предпринимательства;
– классификацию, характеристики и учебные функции прикладных задач в экономике и предпринимательстве (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– мировые, национальные и региональные особенности развития социально-экономических отношений, систем и процессов (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– актуальные содержательные направления индивидуально ориентированных учебных материалов с учётом индивидуальных особенностей обучающихся, их особых образовательных потребностей (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– особенности проектирования и проведения индивидуальных и групповых занятий для обучающихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4));

– средства оценивания индивидуальных достижений обучающихся(ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4)).

Уметь:

– действовать критично, выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности) (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– прогнозировать результат деятельности (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– совершенствовать свои профессиональные знания и умения на основе постоянного самообразования (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– оценить уровень своей профессиональной компетентности (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– формулировать цели самообразования исходя из этапов личностно-профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– учитывать и создавать условия успешного самообразования в процессе учебно-профессиональной деятельности (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– организовывать образовательный процесс на основе знаний об особенностях развития детей с ОВЗ (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
–изучать личность ребенка в ходе педагогической деятельности средствами современных методик (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– руководствоваться в профессиональной деятельности научными основами преподаваемого предмета (конкретизируются применительно к изучаемой учебной дисциплине) (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– соотносить основные этапы развития предметной области с ее актуальными задачами, методами и концептуальными подходами, тенденциями и перспективами ее современного развития (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– устанавливать содержательные, методологические и мировоззренческие связи предметной области со смежными научными областями (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– опознавать изученные понятия и структуры, определять их характеристики с точки зрения области применения и функционирования (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– устанавливать взаимосвязь между теоретическими аспектами экономики и предпринимательства и реализующими их технологиями (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– выделять и систематизировать разные виды условных обозначений и соотносить их со смысловым содержанием применительно к экономике и предпринимательству (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– использовать различного рода прикладные программы для решения учебных задач (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– анализировать и характеризовать готовый экономический объект/предпринимательский продукт в контексте решения учебных задач (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– выявлять в конкретной решенной задаче ошибки и недочеты, определять их природу (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– анализировать мировые, национальные и региональные особенности развития социально-экономических отношений, систем и процессов (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– разрабатывать индивидуально ориентированные учебные материалы (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– проектировать и проводить индивидуальные и групповые занятия для учащихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– проектировать индивидуальные образовательные модели урочной и внеурочной деятельности с ориентацией на достижение личностных результатов (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4)).

Владеть:
– методами самодиагностики развития личности (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– методами и приемами управления временем (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– методами организации учебно-профессиональной и досуговой деятельности (УК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования информационной среды (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
– умением выявлять и оценивать имеющиеся достоинства и недостатки профессиональной деятельности, делать обоснованные выводы (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– научными основами преподаваемого предмета (конкретизируются применительно к изучаемой учебной дисциплине) (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– теоретическими и практическими знаниями для постановки и решения исследовательских задач в предметной области и в области образования (ОПК-8 (индикаторы – 1,2,3));
– методикой проведения всех видов аналитики, доказательств и рассуждений (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– технологиями алгоритмизации и программирования (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– навыками работы в текстовых, графических и видео редакторах, с электронными таблицами и базами данных в экономике и предпринимательству (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– методами экономического моделирования и планирования (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– методами оценки мировых, национальных и региональных особенностей развития социально-экономических отношений, систем и процессов (ПК-3 (индикаторы 1,2,3));
– технологиями проектирования и проведения индивидуальных и групповых занятий для обучающихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4));
– средствами оценивания индивидуальных достижений обучающихся (ПК-6 (индикаторы 1,2,3,4)).

4. Объем и содержание дисциплины

Очная форма обучения
Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 час.)
Практическая подготовка – 28 ч.
Заочная форма обучения
Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 час.)
Практическая подготовка – 46 ч.

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и объемом учебных занятий

Очная форма обучения
Объем иной контактной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и объем (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа обучающегося	
				Лаб.	Пр.		
1	РАЗДЕЛ. ТЕОРИЯ	2	-	-	-	-	Выполнение

	ОРГАНИЗАЦИИ. Тема 1. Введение в теорию организации.						практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
2	Тема 2. Классическая школа в теории организации.	2	1	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, реферат
3	Тема 3. М. Вебер как представитель классической школы в теории организации.	2	1	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, эссе
4	Тема 4. Школа человеческих отношений в теории организации.	2	1ПП	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме
5	Тема 5. Школа социальных систем в теории организации.	2	1ПП	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, сообщение, индивидуальное задание
6	Тема 6. Социотехнический подход в теории организации.	2	1ПП	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме
7	Тема 7. Астонская группа	2	1	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание
8	Тема 8. Эмпирическая школа	2	1	-	2	2	Выполнение практических заданий по теме
9	Тема 9. Ситуационный подход в теории организации.	2	1	-	2	2	Выполнение практических заданий по теме, эссе
10	Тема 10. Инновационный подход в теории организации.	2	1	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, Сообщение ТК 1
11	РАЗДЕЛ.	2	-	-	-	-	Выполнение

	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Тема 11. Введение в предмет «организационное поведение»						практических заданий по теме, реферат
12	Тема 12. Модели организационного поведения	2	1	-	2	2	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
13	Тема 13. Личность в организации	2	-	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, реферат
14	Тема 14. Групповая динамика в организации	2	1	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
15	Тема 15. Индивидуальное и организационное научение	2	-	-	2	2	Выполнение практических заданий по теме, реферат
16	Тема 16. Лидерство и руководство в организации	2	1ПП	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
17	Тема 17. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы	2	1ПП	-	-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме, реферат
18	Тема 18. Проектирование рабочего места и целеполагание	2	-	-	2ПП	2ПП	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
19	Тема 19. Коммуникации в организации	2	-	-	-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме, реферат
20	Тема 20. Организационная культура	2	1ПП	-	2ПП	2ПП	Выполнение практических заданий по

							теме, индивидуальное задание, сообщение
21	Тема 21. Управление конфликтами и стрессами в организации	2	1ПП	-	2ПП	2ПП	Выполнение практических заданий по теме, реферат
22	Тема 22. Организационное развитие и организационные изменения	2	1ПП	-	2ПП	2ПП	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, Сообщение ТК 2
Итого			16	-	16	40	Экзамен

Заочная форма обучения

Объем иной контактной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Курс	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и объем (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа обучающегося	
				Лаб.	Пр.		
1	РАЗДЕЛ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ Тема 1. Введение в теорию организации.	2	-	-	-	6	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание, сообщение
2	Тема 2. Классическая школа в теории организации.	2	1	-	-	6	Выполнение практических заданий по теме, реферат
3	Тема 3. М. Вебер как представитель классической школы в теории организации.	2	-	-	-	6	Выполнение практических заданий по теме, эссе
4	Тема 4. Школа человеческих отношений в теории организации.	2	1	-	-	6ПП	Выполнение практических заданий по теме
5	Тема 5. Школа социальных систем в теории организации.	2	1ПП	-	-	6ПП	Выполнение практических заданий по теме,

							сообщение, индивидуальное задание
6	Тема 6. Социотехнический подход в теории организации.	2	-	-	-	8	Выполнение практических заданий по теме
7	Тема 7. Астонская группа	2	-	-	-	6ПП	Выполнение практических заданий по теме, индивидуальное задание
8	Тема 8. Эмпирическая школа	2		-	2	8	Выполнение практических заданий по теме
9	Тема 9. Ситуационный подход в теории организации.	2		-	2ПП	6ПП	Выполнение практических заданий по теме
10	Тема 10. Инновационный подход в теории организации.	2	1ПП	-	-	6ПП	Выполнение практических заданий по теме Реферат
Всего			4	-	4	64	
11	РАЗДЕЛ. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Тема 11. Введение в предмет «организационное поведение»	3	-	-	-	1	Выполнение практических заданий по теме
12	Тема 12. Модели организационного поведения	3	-	-	-	2	Выполнение практических заданий по теме, эссе
13	Тема 13. Личность в организации	3	-	-	-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме
14	Тема 14. Групповая динамика в организации	3	-	-	-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме
15	Тема 15. Индивидуальное и организационное научение	3	-	-	-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме
16	Тема 16. Лидерство и	3	-	-	-	2ПП	Выполнение

	руководство в организации						практических заданий по теме
17	Тема 17. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы	3	-		-	4	Выполнение практических заданий по теме
18	Тема 18. Проектирование рабочего места и целеполагание	3	-		-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме
19	Тема 19. Коммуникации в организации	3	-		-	2	Выполнение практических заданий по теме
20	Тема 20. Организационная культура	3	-		-	2ПП	Выполнение практических заданий по теме
21	Тема 21. Управление конфликтами и стрессами в организации	3	-		-	4	Выполнение практических заданий по теме
22	Тема 22. Организационное развитие и организационные изменения	3	-		-	2	Выполнение практических заданий по теме Контрольная работа
Всего			-	-	-	27	Экзамен

4.2. Развернутое описание содержания учебного материала по разделам (темам)

РАЗДЕЛ. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ ОРГАНИЗАЦИИ

Предмет и задачи теории организации. Организация как система. Проблема определения организации. Основные характеристики организаций. Виды организаций (формальные – неформальные, открытые - закрытые, естественные - искусственные), социальная организация, хозяйственные организации, организация и управление.

ТЕМА 2. КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.

Ф.У. Тэйлор об организации. Объект организации. Организация как процесс. Разделение исполнительского труда. Стандартизация деятельности. Программирование и контроль исполнительской деятельности. Разделение управленческого труда. Функциональная структура.

А. Файоль об организации. Организация как процесс, инструмент, система. Сферы и функции управления. Логика формирования организации. Истоки и границы роста иерархии. Разделение управленческого труда. Линейные и функциональные специалисты. Централизация управления. Линейно-штабная структура. Принцип организации формальных коммуникаций. Руководитель (требования и подготовка).

Л. Гьюлик, Я. Грайкунас, Дж. Муни, А. Рейли Л. Урвик как представители классической школы. Границы внешнего контроля. Принцип делегирования полномочий. Единство прав и ответственности. Скалярный принцип построения организации. Логика департаментализации.

ТЕМА 3: М. ВЕБЕР КАК ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КЛАССИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

М. Вебер о природе организации. Природа власти. Проблема легитимности. Три типа господства. Харизматическое господство. Традиционное господство. Легальное господство. Модель формальной организации по М. Веберу. Черты и признаки рациональной бюрократии. Логика функционирования. Работа по правилам. Границы властных полномочий. Рационализм. Профессионализм. Формализация и стандартизация деловых отношений.

Общие выводы по классической школе в теории организации.

ТЕМА 4: ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Персоналии. Условия возникновения. Основные идеи и задачи школы. Критика классической модели организации.

М. П. Фоллет. Принцип группы. Проблема власти. Совместная и доминирующая власть. Проблема авторитета в организации. Кумулятивная ответственность. Конфликты. Идея конструктивного конфликта. Пути разрешения конфликтов.

Социальная философия Э. Мэйо. Гуманистическая модель организации. Организация и ее социальные функции. Неформальная организация.

Ф. Ротлисбергер. Критика принципа иерархии. Принципы руководства организацией.

Факторы, влияющие на выбор организационной структуры по Э. Дж. Миллеру. Общие выводы по школе человеческих отношений.

ТЕМА 5: ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Персоналии. Основные черты и задачи школы. Принципы системного подхода.

Т. Парсонс о социальной системе, социальном институте, социальных функциях системы. Ролевая концепция социальной организации (Р. Линтон).

Ч. Барнард об организации как социальной системе. Социальные функции организации. Типологии организаций. Формальная и неформальная организации. Проблема власти. Функции руководителя.

Организация как система принятия решений. Управленческие решения в концепции Г. Саймона. Концепция ограниченной рациональности. Проблема связи в организационной системе. Структура организации. Централизация и децентрализация. Решение конфликта между штабным и линейным персоналом.

Ф. Сэлзник о целях организации. Подход к департаментализации.

Антирационалистическая модель принятия решений или модель «мусорной корзины» Дж. Марча.

Естественная и рациональная модель в концепции организации в работах А. Гоулднера. Два типа рациональности в модели А. Этциони.

Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы рационализации.

Проектирование организационных систем. Общие выводы по школе социальных систем.

ТЕМА 6: СОЦИОТЕХНИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Специфика подхода. Персоналии. Организация как социотехническая система.

Дж. Вудворт как основатель социотехнического подхода. Признаки структуры. Типы технологий и типы производств.

Четыре подсистемы производственной организации в модели Р. Дабина.

Необходимость теоретического синтеза по М. Хейру. Критика классической школы. Проблема общения.

Эксперименты А. Райса и Э. Триста. Общие выводы.

ТЕМА 7: АСТОНСКАЯ ГРУППА.

Методология и проблематика исследований Астонской группы. Персоналии.

Основные черты подхода.

Характеристика организационной структуры. Показатели структурности деятельности и концентрации власти. Размер и зависимость организационной структуры. Типология организаций по Б. Хайнингсу и Д. Хиксону.

Внутриорганизационная теория стратегических сил. Модель жизненного цикла.

Организационная стратегия как ситуационная переменная по Дж. Чайлду.

ТЕМА 8: ЭМПИРИЧЕСКАЯ ШКОЛА.

Основные черты подхода и проблематика эмпирической школы. Персоналии.

А. Чендлер о логике формирования современных организаций. Структура и стратегия организации.

А. Чедлер и П. Друкер о роли менеджера в формировании современных организаций.

Менеджер как новый тип управленца.

Цели организации и управление по целям в концепции П. Друкера.

ТЕМА 9: СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Общие черты и положения ситуационного подхода в теории организации. Критика нормативизма.

Дж. Томпсон о ключевой проблеме функционирования организаций. Организация как частично открытая система. Два источника неопределенности. Техническое ядро и буферные подразделения. Власть в организации. Ситуационная матрица формирования стратегии.

П. Лойренс и Дж. Лорщ об организации как сложной системе. Гетерогенность организации и гетерогенность среды.

Г. Минцберг: историко-ситуационная модель организационных структур и деятельности руководителя в разных типах организаций.

Т. Бернс о механистическом и органическом типе организаций. Три социальных системы в организации.

ТЕМА 10: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Основания и логика инновационного подхода. Культурная природа инноваций. К. Левин о трех фазах нововведений. Организационная культура.

Концепция Э. Шейна. Шейн о мотивации. Природа и логика формирования организационной культуры.

Д. Сильверман о трех характеристиках формальной организации. Организация как группа с меняющейся структурой и целями.Конфликтно-игровая модель организации М. Крозье.

РАЗДЕЛ. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

ТЕМА 11. ВВЕДЕНИЕ В ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Понятие организационного поведения. Междисциплинарный подход к изучению поведения людей в организации. Объект и предмет организационного поведения. Природа и характеристика организации. Стереотипы «человека работающего». Сегменты организационного поведения. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации. Факторы

организационного поведения: человеческий фактор, организационная структура, технология, внешняя среда. Теоретические основы организационного поведения: когнитивный подход, бихевиористский подход, подход социального научения и др. Критерии научности организационного поведения. Методы изучения организационного поведения.

ТЕМА 12. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Понятие модели организационного поведения. Авторитарная, поддерживающая,

коллегиальная и опекающая модели: особенности и характерные черты. Тенденции развития моделей организационного поведения.

ТЕМА 13. ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Человеческий фактор в социально-экономических системах. Типология Майерс-Бригс. Теории поведения человека в организации. Ценности. Иерархия ценностей. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Методы сбора информации о личности. Прогноз делового поведения человека.

ТЕМА 14. ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

Теории формирования группового поведения в организации. Базовые теории групп: теория близости; теория взаимодействия; теория равновесия; теория обмена. Этапы формирования групп. Типы групп. Характеристика групп. Формальные и неформальные группы. Ролевые представления членов команды. Трансакционный анализ. Комплементарные и некомплементарный трансакции. Статус. Иерархия статусов. Сплоченность группы. Факторы, влияющие на сплоченность. Групповые нормы. Конформизм. Параметры, обуславливающие степень конформности. Адаптация сотрудника в группе.

ТЕМА 15. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ НАУЧЕНИЕ

Подходы к научению: бихевиористский, социального научения, когнитивный. Одинарная и двойная петля научения по К. Арджирису.

Принципы научения. Законы эффекта. Понятие о положительном и отрицательном подкреплении. Значение и использование наказания. Метод модификации поведения. Основные этапы модификации поведения.

Научение и система вознаграждения. Конфиденциальность выплат. Управление вознаграждением.

Понятие об организационном научении. Научающиеся организации. Теория и практика модификации в организационном поведении.

ТЕМА 16. ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Лидерство в организации. Теории лидерства: теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена, ситуационная теория лидерства, теория лидерства «путь-цель», теория харизматического лидерства, теория преобразующего лидерства, теория социального научения. Управленческое поведение. Качество и черты личности лидера. Лидерство и власть. Источники власти. Процессы ее реализации в организации. Статическое и динамическое определение лидерства.

Руководство. Отличие лидерства и руководства. Стили управления. Функции руководителя. Классификация руководителей. Делегирование полномочий.

Стадии принятия управленческого решения. Модели принятия решений: поведенческие и социальные модели. Психологические типы принятия управленческого решения. Стили принятия управленческого решения. Контроль организации исполнения управленческого решения. Алгоритм определения конечного результата.

ТЕМА 17. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ: МОДЕЛИ, ПРИЕМЫ, ПРОБЛЕМЫ

Аксиомы, отражающие значимость индивида для эффективной организации Социально-психологические регуляторы поведения человека. Теории мотивации: модель ожидания, модель справедливости, модель атрибуции. Мотивация и результативность организации. Мотивационные типы и мотивационный классы. Варианты построения мотивационной политики. Подкрепление - как важный мотивационный фактор. Типы, характеристика подкреплений. Графики подкреплений.

ТЕМА 18. ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА И ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

Исторические корни проектирования рабочего места. Научная организация труда (НОТ). Концептуальная модель проектирования рабочего места. Анализ вида работ. Проектирование рабочего места. Расширение функциональной нагрузки рабочего места. Идея обогащения труда. Диагностический подход к обогащению труда. Понятие о качестве трудовой жизни. Альтернативные системы организации работы. Динамика удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью.

ТЕМА 19. КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Информация как фактор экономической деятельности. Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А.Файоль, Ч.Бернард). Типы коммуникаций. Мифы о коммуникациях. Основные элементы процесса коммуникаций. Коммуникативные каналы и коммуникационные сети. Этапы коммуникативного процесса. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Вербальные и невербальные формы межличностного взаимодействия.

ТЕМА 20. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Понятие организационной культуры. Место организационной культуры в культурной структуре. Национальная культура. Модель Ховстеде. Структура организационной культуры по Э. Шайну. Классификация организационной культуры. Типологии организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры.

Изменение организационной культуры. Варианты изменения поведения в рамках изменений организационной культуры. Корпоративные университеты.

ТЕМА 21. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Конфликт в организации. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой, организационный. Причины возникновения конфликта. Стратегии разрешения конфликта. Стресс в организации: причины: внутренние, внешние. Тип А и тип В. Индивидуальные и организационные методы борьбы со стрессом.

ТЕМА 22. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ И РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Изменения в организации: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Методы осуществления изменений. Этапы изменений по К. Левину. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. Причины организационного сопротивления.

Стереотипы как вид психологических охранительных механизмов. Методы преодоления организационного сопротивления. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением.

Классификация сотрудников по их отношению к изменениям. Агенты перемен.

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и

результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития.

5. Образовательные технологии, в том числе перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательные технологии: проблемного обучения, технология развития критического мышления, рейтинговая.

При реализации различных видов учебной работы предусматривается использование активных и интерактивных форм занятий: разбор практико-ориентированных заданий, рейтинговая система, технология развития критического мышления.

Учебная работа проводится в форме дискуссий, групповой работы, решением ситуационных задач и другими.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Информационно-развивающие технологии с использованием использование мультимедийного оборудования при проведении занятий.
2. Развивающие проблемно-ориентированные технологии: работа в команде, междисциплинарное обучение, обучение на основе опыта и другие.
3. Личностно ориентированные технологии обучения: консультации; «индивидуальное обучение»; опережающая самостоятельная работа; изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях; подготовка к докладам на студенческих конференциях.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: мультимедиа технологии; интерактивная доска, технологии смешанного обучения; интерактивные информационные технологии, поисковые системы.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа нацелена на изучение исследований и источников по теоретическим материалам дисциплины, подготовку к семинарским занятиям, конспектирование учебного материала, научных статей, написание рефератов, выполнение индивидуальных заданий, проработку лекционного материала, выполнение контрольной работы, подготовку к текущему контролю, промежуточному контролю.

Практические занятия строятся в форме обсуждения теоретического материала по плану и вопросам к теме, а также материалов, изученных студентами самостоятельно. Задача семинарских занятий – отработать теоретические знания на практике, поэтому программа занятий нацелена на отработку и формирование профессиональных навыков, которые студенты могут применять на практике.

Виды самостоятельной работы студентов:

1) Подготовка и защита реферата по предложенной теме.
2) Доклады и сообщения по тематике семинаров.
3) Выполнение практических заданий.
4) Контрольные работы.

В таблице п. 4.1 представлены формы текущего контроля успеваемости обучающихся. Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в приложении 1 к РП.

Доступ к методическим материалам самостоятельной работы студентов рабочей программы дисциплины «Теория организации и организационное поведение» осуществляется через сайт Шуйского филиала ИвГУ.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Для текущего контроля успеваемости используются практические задания, написание эссе, подготовка докладов и сообщений, написание реферата, Предложенные самостоятельные работы выполняются самостоятельно. Так при написании эссе по предложенным темам необходимо представить собственную точку зрения при раскрытии проблемы, как на теоретическом (в связях и с обоснованиями) уровне, так и на практическом конкретном материале.

На экзамене по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» контролируемые знания, умения и владения, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, проверяются заданиями в тестовой форме и экзаменационными билетами, используется письменная форма проведения экзамена, а также рейтинговая (накопительная) система оценивания результатов обучения. Максимальное количество баллов, которое возможно получить на экзамене – 30 баллов.

Тестирование проводится на экзамене в течение 60 минут. Каждый вариант тест-билета содержит 30 заданий в тестовой форме.

Критерии оценки:

Каждое правильно выполненное задание оценивается 0,5 балла, максимальное количество баллов – 15.

Если по отдельной теме студент набирает количество баллов ниже зачётного, то тема считается неосвоенной и баллы в рейтинг не прибавляются.

Экзаменационный билет состоит из двух теоретических вопросов. Каждый вопрос оценивается 7,5 баллами, за два вопроса студент может набрать 15 баллов. При ответе на вопрос студенту необходимо переложить теоретические знания на практический конкретный пример, показать уровень сформированности компетенций (пороговый, базовый и повышенный уровень).

Критерии оценки на вопрос:

6-7,5 баллов, оценивается как **«отлично»** и ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- подтверждают теоретические знания примерами из практики.

4-5 баллов оценивается как **«хорошо»** и ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- усвоили основную и наиболее значимую дополнительную литературу;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

2-3 балла оценивается как **«удовлетворительно»** и ставится студентам, которые при ответе:

- в основном знают программный материал;
- в целом усвоили основную литературу;
- допускают существенные погрешности в ответе на вопросы.

0-1,5 баллов оценивается как **«неудовлетворительно** и ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы;
- демонстрируют незнание теории и практики предмета.

Оценка результатов освоения дисциплины при рейтинговой системе оценивания формируется по 100-балльной шкале из результатов текущего контроля успеваемости и результатов, полученных на экзамене.

Оценка на экзамене выставляется по следующей шкале:

Очная форма обучения
Шкала оценки результатов освоения дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»
при рейтинговой системе оценивания

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Ниже порогового уровня
отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
85-100 баллов	71-84 балла	61-70 баллов	60 и менее баллов

Правила рейтинговой системы оценивания
результатов обучения студентов по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»

Вид работы	Количество баллов
Текущая работа:	**0-48**
Устный ответ	0-18
Практические работы	0-30
Текущий контроль 1 (контрольная работа)	0-10
Текущий контроль 2 (тестирование)	0-10
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы (4 задания х 5 баллов)	0-20
Посещаемость *(в случае, если студент посетил менее 50% учебных занятий, баллы не начисляются)*	0-12
Итого	**0-100**
Промежуточный контроль (экзамен)	0-30
Премиальные баллы:	
Активность на занятиях (дополнения, уточнения, исправления устного ответа товарища)	0-5
Участие в олимпиаде, конкурсе проектов	0-15
Выступление на конференциях	0-5
Участие в конкурсах научных работ	0-5
Штрафы	
Нарушение сроков сдачи работ	минус 1-3
Отказ от ответа на семинаре	минус 1-3

Рейтинговая оценка по дисциплине	**максимум 100 баллов**

Оценка результатов освоения дисциплины для студентов заочной формы обучения формируется по 30-балльной шкале, полученных на экзамене с оценкой (14 баллов – тестирование; 16 баллов – представление электронного портфолио).

Оценка на экзамене с оценкой выставляется по следующей шкале:

Шкала оценки результатов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для студентов заочной формы обучения

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Ниже порогового уровня
отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
26 - 30 баллов	21 - 25 баллов	17 - 20 баллов	менее 17 баллов

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная и учебно-методическая литература:

– **основная литература:**

1. Долгов, А. И. Теория организации : учебное пособие / А. И. Долгов. – 5-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 224 с. : табл., схем. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0106-5. – Текст : электронный.
2. Пономарева, Е. А. Теория организации : учебник для бакалавриата / Е. А. Пономарева, Н. В. Ефимова ; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России, Кафедра менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой. – Москва : МГИМО-Университет, 2023. – 566 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=730637. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9228-2674-7. – Текст : электронный.
3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2025. – 268 с. : табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720274 (дата обращения: 24.08.2026). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05992-6. – Текст : электронный.

- дополнительная литература:

1. Алексашина, Т. В. Модели организационного поведения : учебно-методическое пособие : [16+] / Т. В. Алексашина, В. И. Смагина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 252 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619127. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2661-6. – DOI 10.23681/619127. – Текст : электронный.
2. Антонова, О. И. Теория организации : учебное пособие / О. И. Антонова, В. М. Апахова, Е. В. Кузнецова. – 2-е изд. – Москва : Директ-Медиа, 2024. – 116 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=713564. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-4483-2. – DOI 10.23681/713564. – Текст : электронный.
3. Демчук, О. Н. Теория организации : учебное пособие : [16+] / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова. – 4-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2022. – 262 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544. – ISBN 978-5-9765-0699-2. – Текст : электронный.

4. Джордж, Д. М. Организационное поведение : основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 461 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684541. – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00512-1. – Текст : электронный.
5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. Д. Красовский. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 512 с.
6. Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. - 5-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Инфра-М, 2006. - 719 с. - (Высшее образование).
7. Организационное поведение : учебник для бакалавриата : [16+] / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Конычева [и др.] ; под общ. ред. И. В. Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный.
8. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.

Интернет-ресурсы:

Портал гуманитарное образование: социально-гуманитарное и политическое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.humanities.edu.ru/ свободный.

Российское образование: Федеральный образовательный портал [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.edu.ru/ свободный.

Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/ свободный.

Государственная поддержка малого предпринимательства. Кредитный портал. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.kreditbusiness.ru/federal.html

Журнал Российское предпринимательство [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://www.creativeconomy.ru/mag_rp/index.php?str=3&id=85

Специализированные Интернет – ресурсы:

1. www.amr.ru (Ассоциация менеджеров России)
2. www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469 (сайт журнала Journal of Organizational Behavior)
3. www.sciencedirect.com/science/journal/0745978 (сайт Organizational Behavior and Human Decision Process)
4. htpp://bernard.pitzer.edu/~obts (сайт журнала Общества преподавателей организационного поведения Journal of Management Education)
5. www.obweb.org (сайт отделения организационного поведения Академии менеджмента США – Organizational Behavior Division)
6. www.ethicalcorp.org (Этическая корпорация)
7. www.psyedu.ru/main.php. (сайт журнала «Психологическая наука и образование»)
8. http://www.ht.ru (сайт Научно-производственного центра «Гуманитарные технологии»)
9. http://www.hrm.ru (сайт сообщества менеджеров по работе с персоналом)
10. : http://www.idc.com.tw/files.km.htm (Investments to knowledge management; IDC)

11. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» Подраздел: Управление человеческими ресурсами: http://www.ecsocman.edu.ru

Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;
Коллекция Шуйского филиала ИвГУ на национальном цифровом ресурсе «Руконт».

Программное обеспечение:
В процессе изучения дисциплины используются офисные пакеты Microsoft Office, Open Office, программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader DC, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, вэб-обозреватели Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского, 1С университет.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.
3. Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.
4. Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
5. Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.
6. Учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации: электронные презентации и электронные плакаты.

Автор рабочей программы дисциплины: Ю.С. Нанакина, доцент кафедры математики, информатики и методики обучения, кандидат экономических наук, доцент.

Программа рассмотрена на заседании кафедры математики, информатики и методики обучения «12» февраля 2026 г., протокол № 8

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 __ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ Ю.С. Нанакина
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 __ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ Ю.С. Нанакина
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 __ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ Ю.С. Нанакина
(подпись)

Приложение 1

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»
Раздел. Теория организации
Тема 8. Эмпирическая школа.

Основные черты подхода и проблематика эмпирической школы. Персоналии.

А. Чендлер о логике формирования современных организаций. Структура и стратегия организации.

А. Чедлер и П. Друкер о роли менеджера в формировании современных организаций.

Менеджер как новый тип управленца.

Цели организации и управление по целям в концепции П. Друкера.

Тема 9. Ситуационный подход в теории организации.

Общие черты и положения ситуационного подхода в теории организации. Критика нормативизма.

Дж. Томпсон о ключевой проблеме функционирования организаций. Организация как частично открытая система. Два источника неопределенности. Техническое ядро и буферные подразделения. Власть в организации. Ситуационная матрица формирования стратегии.

П. Лоуренс и Дж. Лорщ об организации как сложной системе. Гетерогенность организации и гетерогенность среды.

Т. Бернс о механистическом и органическом типе организаций. Три социальных системы в организации.

Рекомендуемая литература:

Дафт Р. Теория организации. – Пер. с англ. - М., ЮНИТИ-ДАНА, 2014.

Пью Д., Хиксон Д. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М., 1994.

Щербина В.В. Социальные теории организаций. Словарь-справочник. М., 2000

Раздел. Организационное поведение

Тема 12. Модели организационного поведения

Понятие модели организационного поведения. Авторитарная, поддерживающая, коллегиальная и опекающая модели: особенности и характерные черты. Тенденции развития моделей организационного поведения.

Тема 15. Индивидуальное и организационное научение

Подходы к научению: бихевиористский, социального научения, когнитивный.

Одинарная и двойная петля научения по К. Арджирису.

Принципы научения. Законы эффекта. Понятие о положительном и отрицательном подкреплении. Значение и использование наказания. Метод модификации поведения. Основные этапы модификации поведения.

Научение и система вознаграждения. Конфиденциальность выплат. Управление вознаграждением.

Понятие об организационном научении. Научающиеся организации. Теория и практика модификации в организационном поведении.

Тема 18. Проектирование рабочего места и целеполагание

Исторические корни проектирования рабочего места. Научная организация труда (НОТ).

Концептуальная модель проектирования рабочего места. Анализ вида работ. Проектирование рабочего места.

Расширение функциональной нагрузки рабочего места. Идея обогащения труда.
Диагностический подход к обогащению труда.
Понятие о качестве трудовой жизни. Альтернативные системы организации работы.
Динамика удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью.

Тема 20. Управление конфликтами и стрессами в организации

Конфликт в организации. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой, организационный. Причины возникновения конфликта. Стратегии разрешения конфликта. Стресс в организации: причины: внутренние, внешние. Тип А и тип В. Индивидуальные и организационные методы борьбы со стрессом.

Тема 21. Организационные изменения и организационное развитие

Изменения в организации: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Методы осуществления изменений. Этапы изменений по К. Левину. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. Причины организационного сопротивления. Стереотипы как вид психологических охранительных механизмов. Методы преодоления организационного сопротивления. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Классификация сотрудников по их отношению к изменениям. Агенты перемен.

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития.

Тема 22. Управление изменениями и развитием организации

Изменения в организации: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Методы осуществления изменений. Этапы изменений по К. Левину. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. Причины организационного сопротивления.

Стереотипы как вид психологических охранительных механизмов. Методы преодоления организационного сопротивления. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением.

Классификация сотрудников по их отношению к изменениям. Агенты перемен.

Концепции организационного развития. Модель Л. Грейнера. Методы организационного развития. Инновационные подходы и методы организационного развития. Промежуточные и результирующие переменные. Положительные и отрицательные стороны организационного развития.

Учебная и учебно-методическая литература:

– **основная литература:**

1. Долгов, А. И. Теория организации: уч. пос. / А. И. Долгов. – 5-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139
2. Алексашина, Т. В. Модели организационного поведения: уч.-мет. пос./ Т. В. Алексашина, В. И. Смагина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619127
3. Шапиро, С. А. Организационное поведение: уч. пос./ С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608

- дополнительная литература:

1. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учеб. пособие / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2010. - 157 с.: 60x90 1/16. - (Учебники для программы MBA). (переплет) ISBN 978-5-16-002154-6 - Режим доступа: http://znanium.com/
2. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М.: Изд-во Дело. - 2011. - 945 с.
3. Лютенс Ф. Организационное поведение, М.: Инфра – М, 1999 г.
4. Резник С. Д. Организационное поведение.: Учебник / С.Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004802-4 - Режим доступа: http://znanium.com/
5. Соломандинина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01609-2 - Режим доступа: http://znanium.com/
6. Хохолова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.: 60x90 1/16. - (Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-9776-0367-6 - Режим доступа: http://znanium.com/

Специализированные Интернет – ресурсы:

1. www.amr.ru (Ассоциация менеджеров России)
2. www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469 (сайт журнала Journal of Organizational Behavior)
3. www.sciencedirect.com/science/journal/0745978 (сайт Organizational Behavior and Human Decision Process)
4. htpp://bernard.pitzer.edu/~obts (сайт журнала Общества преподавателей организационного поведения Journal of Management Education)
5. www.obweb.org (сайт отделения организационного поведения Академии менеджмента США – Organizational Behavior Division)
6. www.ethicalcorp.org (Этическая корпорация)
7. www.psyedu.ru/main.php. (сайт журнала «Психологическая наука и образование»)
8. http://www.ht.ru (сайт Научно-производственного центра «Гуманитарные технологии»)
9. http://www.hrm.ru (сайт сообщества менеджеров по работе с персоналом)
10. : http://www.idc.com.tw/files.km.htm (Investments to knowledge management; IDC)
11. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» Подраздел: Управление человеческими ресурсами: http://www.ecsocman.edu.ru

Контрольные задания для проведения текущего контроля

1. Написание эссе по теме
2. Подготовка и защита реферата

1. Напишите эссе по предложенным темам

ТЕМЫ ЭССЕ:

1. Сравнительный анализ классической школы и школы человеческих отношений в Теории организации.

2. Сравнительный анализ системного и ситуационного подхода в теории организации
Тематика Эссе № 2 «Типология людей в организации»

3. Сравнительный анализ…..(школы/направления/подхода)

Студенты самостоятельно формирует типологию сотрудников организации: формулируют, обосновывают и наполняют содержанием критерии, типологизируют в зависимости от них сотрудников предприятия и предлагает характерологическое наполнение этих типов.

Критерии оценки эссе:

1) представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы (1б.);

2) раскрытие проблемы на теоретическом (в связях и с обоснованиями) уровне, с корректным использованием экономических понятий в контексте ответа (2б.); проблема раскрыта с корректным использованием экономических терминов и понятий в контексте ответа, теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются (1,5 б.); проблема раскрыта при формальном использовании экономических терминов (1б.); проблема раскрыта на бытовом уровне (0,5 б.);

3) аргументация своей позиции с опорой на факты (экономические, политические, социальные) или собственный профессиональный (социальный) опыт (2б.); аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы (0,5 б.).

ПОДГОТОВКА И ЗАЩИТА РЕФЕРАТА

Темы рефератов

1. Предмет и задачи «Теории организации». Место в системе наук.
2. Понятие организации: проблема определения, основные характеристики организации, основные модели организаций.
3. Классическая школа: специфические черты подхода, условия возникновения, достоинства и недостатки.
4. Концепция рационализации и организации управления Ф. Тейлора.
5. Концепция организации и административного управления А. Файоля.
6. М. Вебер: три типа господства, модель организации общества, концепция бюрократии.
7. Представители второго поколения классической школы: Дж. Муни, А. Рейли, Л. Гьюлик, Л. Урвик, В. Грайкунас.
8. Школа человеческих отношений: специфические черты подхода, условия возникновения, достоинства и недостатки.
9. Гуманистическая модель организации Э. Мэйо.
10. М. П. Фоллет как представитель школы человеческих отношений.
11. Школа социальных систем: специфические черты подхода, условия возникновения. Принципы системного подхода.
12. Модель социальной организации Ч. Барнарда.
13. Концепция ограниченной рациональности. Антирационалистическая модель принятия решений (Г. Саймон., Дж. Марч).
14. А. Гоулднер: естественная и рациональная модель организации.
15. Социотехнический подход: специфические черты подхода, условия возникновения.
16. Дж. Вудворд как основатель социотехнического подхода.
17. Астонская группа: основные черты подхода, методология, проблематика.
18. Комплексные показатели организационной структуры.
19. Внутриоргнизационная теория стратегических сил.
20. Эмпирическая школа: основные черты подхода и представители.

21. П. Друкер как представитель эмпирической школы: требования к организационной структуре, причины и правила применения принципа федеральной децентрализации.
22. А. Чендлер о логике формирования современных организаций. Структура и стратегия.
23. Общие черты и положения ситуационного подхода.
24. П. Лоуренс и Дж. Лорщ: организация как комплексная система.
25. Дж. Томпсон: концепция сложной организации.
26. Историко-ситуационная модель организационных структур Г. Минцберга.
27. Основания и логика инновационного подхода.
28. Понятие «организационного поведения», его структура и теоретические предпосылки изучения.
29. Методы изучения организационного поведения.
30. Взаимосвязь стереотипов «человека работающего» и сегментов организационного поведения.
31. Факторы организационного поведения: люди, организационная структура, технология, внешняя среда.
32. Научающиеся организации: определение, сущность, типы. Специфика организационного поведения в научающихся организациях.
33. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации.
34. Модели организационного поведения.
35. Ценности и установки личности.
36. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы
37. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
38. Традиционные и современные подходы к трудовой мотивации сотрудников.
39. Проектирование рабочего места как одно из направлений трудовой мотивации сотрудников.
40. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы. Формирование стимулирующей политики.
41. Современные и традиционные подходы к мотивации персонала
42. Внутриличностный конфликт.
43. Межличностный конфликт: источники, стратегии разрешения, возможности анализа.
44. Межгрупповой конфликт.
45. Стресс на рабочем месте: определение, причины, последствия, способы преодоления.
46. Базовые и новые теории лидерства.
47. Принятие управленческого решения: стадии, модели, стили.
48. Принятие управленческого решения: способы реализации управленческих решений, контроль и оценка выполнения управленческого решения.
49. Восходящие, нисходящие и горизонтальные коммуникации в организации.
50. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Типы, преимущества и недостатки «виноградной лозы».
51. Организационная культура: сущность, структура, функции. Сильные и слабые культуры. Доминирующая и субкультура. Стихийная и моделируемая культура. Здоровая и токсичная культура. Адаптивная и фиксированная культура.
52. Методы поддержания организационной культуры.
53. Типы организационных культур: подход К. Камерона и Р. Куинна.
54. Позитивная модель развития отношения работника к организации и ее культуре.
55. Организационные изменения: стадии и этапы.

56. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
57. Подходы и методы организационного развития.

Требования к реферату

Объем – 10-15 страниц.
Источники: необходимо использовать в реферате не менее пяти источников (ссылки на эти источники обязательны!).
Структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть

4.1…..
4.2…..

5. Заключение
6. Список литературы

Методические указания для обучающихся
по конспектированию учебной и научной литературы

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от обучающегося целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические рекомендации для обучающихся по подготовке к практическим занятиям:

Готовясь к семинару, студенты должны:

- познакомиться с рекомендованной литературой;
- рассмотреть различные точки зрения по вопросу;
- выделить проблемные области;
- сформулировать собственную точку зрения;
- предусмотреть спорные моменты и сформулировать дискуссионный вопрос.

При подготовке, студент должен правильно оценить вопрос, который он взял для выступления к семинарскому занятию. Но для того что бы правильно и четко ответить на

поставленный вопрос необходимо правильно уметь пользоваться учебной, и дополнительной литературой.

Перечень требований к любому выступлению студента примерно таков:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом.
- раскрытие сущности проблемы.
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Разумеется, студент не обязан строго придерживаться такого порядка изложения, но все аспекты вопроса должны быть освещены, что обеспечит выступлению необходимую полноту и завершенность.

Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

ПРИМЕРЫ ЗАДАНИЙ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ (КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА):

1. Групповые нормы – это: (1 ответ)

А: тенденция восприятия кого-либо через его принадлежность к определенной группе;

В: общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия членов группы;

С: строго установленные правила межгруппового взаимодействия;

2. Тип взаимозависимости рабочих групп, при котором минимизируется вероятность возникновения конфликта между группами, носит название…(допишите)

3. Степень, в которой одно подразделение может выполнять работу или задачи другого подразделения, характеризует…(допишите)

4. Манипулирование – это: (несколько ответов)

А: форма влияния, предполагающая управление действиями других людей

В: форма влияния, предполагающая маскировку настоящих намерений и целей

С: форма влияния, предполагающая использование людей в личных целях

1. Желание сплоченных групп к соглашению препятствует рассмотрению альтернативных решений в группе – это: (1 ответ)

А: иллюзия неуязвимости; В: шаблонное мышление;

С: тенденция к конформизму;

2. Проранжируйте последовательность типов команд в модели развития команды по Катценбаху и Смиту:

высокоэффективная команда рабочая группа потенциальная команда
псевдокоманда настоящая команда

3. Наибольшая вероятность возникновения конфликта будет при … взаимозависимости рабочих групп (впишите недостающее слово).

4. Сопоставьте теории формирования групп и их характеристики:

Теория обмена	пространственная и географическая близость
Теория близости	общность установок и ценностей

Теория формирования групп эмоциональная близость и разделяемые чувства Дж. Хамана
Теория равновесия экономическая выгода

5. Процесс вхождения индивида в организацию предполагает: (несколько ответов) A: изменение устоявшихся ценностей и форм поведения индивида

B: принятие существующих в организации стандартов поведения, должностных C: обязанностей, правил взаимоотношений

D: требование изменения действующих в организации норм поведения E: изменение устоявшихся ценностей, форм поведения его коллег

6. Организационный набор правил поведения, ожидаемых от индивида в определенной ситуации – это: (1 ответ)

A: предписание
B: роль
C: статус