

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавлярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 08.07.2021 17:26:15
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b666901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра государственного и муниципального управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Теория организации и организационное поведение государственных и
муниципальных служащих
Б1.В.ДВ.1.1

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная/заочная

Уфа2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ1.1 «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих»/сост.И.Ш. Рысаев - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2020

Рабочая программа предназначена для обучающихся очной/заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственная и муниципальная служба»

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры государственного и муниципального управления
протокол № 6 от "05" февраля 2020 г.

@ Рысаев И.Ш., 2020 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2020 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
4 Структура и содержание дисциплины	5
4.1 Структура дисциплины	5
4.2 Содержание разделов дисциплины	8
4.3 Курсовой проект (курсовая работа)	8
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	8
5.1 Основная литература	8
5.2 Дополнительная литература	8
5.3 Периодические издания	9
5.4 Интернет-ресурсы	9
5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам) ...	9
5.6 Методические указания к видам самостоятельной работы	10
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий	10
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
Приложения:	

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины (модуля) является формирование базовых теоретических знаний в области теории организации и организационного поведения, необходимых для понимания современных тенденций развития организаций, а также овладение практическими умениями и навыками по управлению поведением как отдельного работника, так и организации, проведению организационных изменений.

Основными **задачами** изучения учебной дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих» являются:

– формирование представлений знаний в области теории организации и организационного поведения; определение основных закономерностей развития организаций и принципов организационного поведения;

– формирование навыков проведения организационных изменений, управления организационным поведением; освоение технологий организационной диагностики, организационного проектирования и развития.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.1.1 «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих» относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины по выбору»

Пререквизиты дисциплины (модуля):

Пререквизиты этой дисциплины, которые изучаются до данной дисциплины

1. Б1.В.ОД.5 Введение в профессиональную деятельность
2. Б1.В.ОД.6.1 Основы социального управления и управленческий анализ
3. Б1.Б.5 Этика и организационная культура государственных и муниципальных служащих

Требования к входным результатам обучения, необходимым для освоения дисциплины

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
Знать: базовые знания об организационном поведении государственных служащих Уметь: анализировать и применять нормы и правила организационного поведения государственных служащих в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: общими навыками подготовки к руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	ОПК-3 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
<p>Знать: формы и методы работы организации в сфере своей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях</p> <p>Владеть: организационными способностями в сфере своей профессиональной деятельности</p>	<p>ПК-2 владение организационными способностями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях</p>

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

4.1.1 Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	2 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	54	54
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа:	54	54
- <i>выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ): устный индивидуальный, групповой вопрос, тесты, типовые задачи для решения, творческие задания;</i>	24	24
- <i>самостоятельное изучение разделов (перечислить);</i>	14	14
- <i>самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);</i>	10	10
- <i>подготовка к практическим занятиям;</i>	6	6
Вид итогового контроля	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые во 2 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Основы теории и практики организационного поведения	54	10	18	26
2	Организационное поведение государственных и муниципальных служащих	54	8	18	28
	Итого:	108	18	36	54

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Введение в организационное поведение	4
2	1	Теория организации и организационное поведение	4
3	1	Основные модели организационного поведения	4
4	1	Организационная культура и организационное поведение	6
1	2	Особенности государственных и муниципальных организаций	10
2	2	Организационное поведение государственных и муниципальных служащих и его особенности	8
		Итого:	36

4.1.2 Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетные единицы (252 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	5 семестр	всего
Общая трудоёмкость	252	252
Контактная работа:	12	12
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа:	240	240
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ): устный индивидуальный, групповой вопрос, тесты, типовые задачи для решения, творческие задания;	60	60
- самостоятельное изучение разделов (перечислить);	40	40
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	40	40
- подготовка к практическим занятиям;	40	40
- подготовка к рубежному контролю и т.п.	60	60
Вид итогового контроля	9	9
	экзамен	экзамен

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Основы теории и практики организационного поведения	120	2	4	126
2	Организационное поведение государственных и муниципальных служащих	120	2	4	126
	Итоговый контроль	9			9
	Итого:		4	8	252

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Введение в организационное поведение	4
1	2	Особенности государственных и муниципальных организаций	4
		Итого:	8

4.2 Содержание разделов дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела
1	Основы теории и практики организационного поведения	Введение в организационное поведение. Теория организации и организационное поведение. Основные модели организационного поведения. Организационная культура и организационное поведение
2	Организационное поведение государственных и муниципальных служащих	Особенности государственных и муниципальных организаций. Организационное поведение государственных и муниципальных служащих и его особенности

4.3 Курсовой проект (курсовая работа) по данной дисциплине не предусмотрен

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/23755. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951271>

2. Балашов А. П. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0288-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/369915>

3. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-16-005111-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/325586>

4. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429092>

5.2 Дополнительная литература

5 Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429092>

6. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615081>

7. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 345 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-006013-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/419567>

8. Михненко П. А. Михненко, П. А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / П. А. Михненко. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0111-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451362>

9. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-009996-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/465449>

5.3 Периодические издания

1. Научно-политический журнал Государственная служба.Изд-во РАНХиГС. - [Электронный ресурс]. - URL:<http://pa-journal.igsu.ru/>
2. Вопросы государственного и муниципального управления -[Электронный ресурс]. - URL:<https://vgmu.hse.ru/>
3. Российская газета. - [Электронный ресурс]. - URL:<http://www.rg.ru/dok/>

5.4 Интернет-ресурсы

- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru/>
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлениям подготовки магистров - <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070501/>
- Президент РФ – <http://www.kremlin.ru/>
- Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации – <http://www.duma.gov.ru>
- Государственное собрание–Курултай Республики Башкортостан – <http://www.gsrb.ru/ru>
- Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их публичного обсуждения – <http://regulation.gov.ru>
- Единый портал электронной демократии Российской Федерации – <https://dem.nso.ru/>
- Министерство иностранных дел Российской Федерации – <http://www.mid.ru/bdomp/sitemap.nsf>.
- Министерство экономического развития РФ – www.economy.gov.ru
- Министерство финансов РФ – www.minfin.ru
- Официальный интернет-портал правовой информации – <http://pravo.gov.ru>.
- Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан – <http://npa.bashkortostan.ru>.
- Официальный сайт Правительства РБ – <http://www.pravitelstvorb.ru>
- Портал государственных услуг – <http://www.gosuslugi.ru>.
- Республика Башкортостан – <http://www.bashkortostan.ru>.
- Система общественного обсуждения законопроектов – <https://regulation.gov.ru/#>
- Словари и энциклопедии On-Line <https://dic.academic.ru/>

- Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации – <http://www.council.gov.ru>.

- Справочная правовая система «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru/>

- Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru>

5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Для подготовки к практическим занятиям необходимо ознакомиться с планом занятий, изучить конспект лекций, рекомендованную литературу, самостоятельно проверить знания по теме.

Практические занятия проходят в учебных группах по всем темам курса. Основные методы, используемые в ходе проведения практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих» - это методы опроса, докладов, дискуссий, контрольных работ с последующим их обсуждением и анализом допускаемых ошибок. При ответе на вопросы необходимо внимательно прочитать их текст и попытаться дать аргументированное объяснение. Порядок ответа на вопрос может быть различным: либо вначале делается вывод, а затем приводятся аргументы в его защиту, либо дается развернутая аргументация решения, на основании которой предлагается ответ.

При сомнении в правильности ответа, можно посоветоваться с другими обучающимися или обратиться за консультацией к преподавателю.

Занятия проводятся в форме свободной дискуссии при активном участии всех обучающихся, у которых всегда имеется возможность дополнить выступающих, не соглашаться с ними, высказывать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы. Вопросы могут быть заданы и преподавателю.

Обсуждение каждого вопроса, упражнения, задачи (ситуации) обычно заканчиваются кратким заключением преподавателя. По окончании занятия преподаватель подводит итоги дискуссии и высказывает свою точку зрения, отмечая положительные или отрицательные моменты.

5.6 Методические указания к другим видам самостоятельной работы (даны в п.4.3 и п. 5.5)

5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

В образовательном процессе применяются аудитории 205, 310.
Аудитория 310.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

MicrosoftOffice Professional Plus 2007 (договор поставки программного обеспечения № 007-ПО/2009 от 24.11.2009 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 37 шт.)

Учебные программы:

- Деловая игра "Бизнес-курс. Максимум. Фирма" (договор № 110622/1 от 22.06.2011 г. на предоставление неисключительных (пользовательских) прав на программу для ЭВМ (ООО "Высшие компьютерные курсы бизнеса"). Кол-во лицензий: 10 шт.)

- MicrosoftVizioStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные и практические занятия будут проходить в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 205.

Доска – классная -1 шт.

Доска белая магнитнаяМ007100281 - 1 шт.

Герб РФ и РБ.

Флаги РФ и РБ.

Слова гимна РФ и РБ.

Трибуна настольная - 1 шт.

56 посадочных мест.

Аудитория 310.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет.

Доска маркерно-магнитная TZ 7484- 1 шт.

Доска классная -1 шт.

29 посадочных мест.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра государственного и муниципального управления

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.1
«Теория организации и организационное поведение государственных и
муниципальных служащих»

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль)
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная/заочная

Уфа 2020

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» по дисциплине Б1.В.ДВ.1.1. «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих»

Составитель: И.Ш. Рысаев

РЕКОМЕНДОВАН заседанием кафедры государственного и муниципального управления
протокол № 6 от "05" февраля 2020 г.

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Б1.В.ДВ.1.1 «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих»

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение
государственных и муниципальных служащих»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Очная форма

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	2 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	54	54
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа:	54	54
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ): устный индивидуальный, групповой вопрос, тесты, типовые задачи для решения, творческие задания;	24	24
- самостоятельное изучение разделов (перечислить);	14	14
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	10	10
- подготовка к практическим занятиям;	6	6
Вид итогового контроля	зачет	зачет

Заочная форма

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	5 семестр	всего
Общая трудоёмкость	252	252
Контактная работа:	12	12
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа:	240	240
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ): устный индивидуальный, групповой вопрос, тесты, типовые задачи для решения, творческие задания;	60	60
- самостоятельное изучение разделов (перечислить);	40	40
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	40	40
- подготовка к практическим занятиям;	40	40
- подготовка к рубежному контролю и т.п.	60	60
Вид итогового контроля	9 экзамен	9 экзамен

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

<i>Формируемые компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций</i>	<i>Типы контроля</i>
ПК-2 владение организационными способностями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях	Знать: методику управления организационным поведением государственных и муниципальных служащих	Тестирование по лекционному материалу. Устное индивидуальное собеседование и опрос (см. п.4 Вопросы для самопроверки обучающихся)
	Уметь: находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях	Решение типовых задач. Устное индивидуальное собеседование и опрос (см. п.4 Вопросы для самопроверки обучающихся)
	Владеть: организационными способностями и методами повышения эффективности организационного поведения государственных и муниципальных служащих	Выполнение индивидуального творческого задания.

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

Изучение Типового Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Чтение текста (Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие / Н.Л. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 237 с. - №2 в списке дополнительной литературы) по главам и разделам в соответствии с темами рабочей программы.

Составление плана и тезисов ответа на семинарских занятиях, подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

Решение типовых и творческих заданий.

Подготовка к рубежному контролю и т.п.

Темы для самостоятельного изучения:

1. Основные категории дисциплины «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих»
2. Теория поведения человека в организации
3. Основы мотивационного поведения личности в организации
4. Поведенческие характеристики группы
5. Проблемы профессионального развития личности в организации
6. Профессиональное и личностное развитие персонала
7. Коммуникативное поведение в организации
8. Формирование и развитие команды
9. Управление поведением организации
10. Лидерство в организации
11. Основные теории поведения в организации
12. Управление конфликтами в организации

Домашние задания:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), конспектирование текста;
- ознакомление с нормативными документами;
- повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана и тезисов ответа; изучение нормативных материалов;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

Устный индивидуальный опрос

Устный индивидуальный опрос проводится после изучения каждой новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации. Обучающийся излагает содержание вопроса изученной темы.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если точно используется терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется обучающемуся, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, не в полной мере точно используется терминология;
- 3 балла выставляется обучающемуся, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Устный групповой опрос

Устный групповой опрос проводится после изучения каждой новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если точно используется терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется обучающемуся, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется терминология;
- 3 балла выставляется обучающемуся, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

4 Вопросы для самопроверки обучающихся

Вопросы для самопроверки при подготовке к экзамену (70 вопросов):

1. Сущность и содержание учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих» и её связь с другими управленческими дисциплинами
2. Понятие и направления развития организационного поведения
3. История становления дисциплины «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих»
4. Понятие, виды, классификация организаций
5. Эффективность деятельности организации
6. Источники повышения эффективности деятельности организации
7. Основные теории поведения индивида в организации
8. Управление организационным поведением
9. Социальные и организационные аспекты поведения человека в организации
10. Типы и виды организаций
11. Особенности проявления организационного поведения в разных видах организаций

12. Влияние типа организационной структуры управления на организационное поведение
13. «Жизненный цикл» организации и особенности поведения персонала на различных этапах
14. Сущность и значимость восприятия
15. Роль восприятия в поведении человека
16. Формы и принципы организации восприятия
17. Личность и организация
18. Теория поведения личности
19. Процесс формирования и развития личности
20. Система ценностей человека (по Альфреду Адлеру)
21. Сущность и содержание мотивации
22. Развитие самоорганизации личности
23. Мотивация и результативность
24. Мотивация и стимулирование
25. Соотношение стилей руководства
26. Формирование группового поведения в организации
27. Основные характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации
28. Управление конфликтами в организации
29. Истоки и классификация исследования лидерства
30. Корпоративная культура и поведение организации
31. Влияние менеджмента организации на поведение персонала
32. Внешняя и внутренняя среда организации как фактор формирования организационного поведения
33. Влияние организационного поведения на эффективность деятельности организации
34. Критерии типологизации основных моделей организационного поведения
35. Особенности индивидуального поведения в организации
36. Особенности группового поведения в организации
37. Власть и лидерство в организационном поведении
38. Формирование команд и управление ими
39. Конфликты и девиантное организационное поведение: общая характеристика и способы управления
40. Особенности организационного поведения руководителей
41. Понятие «организационная культура». Основные типы организационных культур
42. Влияние организационной культуры на организационное поведение
43. Особенности организационной культуры в системе государственного и муниципального управления
44. Организационная культура государственной и муниципальной службы: условия и факторы формирования
45. Современные требования к организационной культуре государственного и муниципального служащего

46. Роль лидера в формировании и изменении культуры организации на государственной и муниципальной службе
47. Стиль управления - основа организационной культуры на государственной и муниципальной службе
48. Морально - психологический климат в коллективе - этикет и культура взаимоотношений
49. Культура принятия и исполнения управленческого решения как показатель организационной культуры государственной и муниципальной службы
50. Имидж руководителя на государственной и муниципальной службе
51. Методы развития организационной культуры как основы формирования организационного поведения
52. Организационная теория и особенности государственных и муниципальных организаций
53. Отличительные особенности государственных и частных организаций
54. Внешняя среда государственных и муниципальных организаций
55. Влияние политической власти и государственной политики на государственные организации
56. Организационные структуры управления и особенности внутренней среды государственных организаций
57. Характерные черты и особенности поведения государственных и муниципальных служащих
58. Нормативно-правовые основы организационного поведения государственных и муниципальных служащих
59. Этические аспекты поведения государственных и муниципальных служащих.
60. Имидж государственного и муниципального служащего
61. Отклоняющееся поведение государственного и муниципального служащего и методы его профилактики
62. Конфликт интересов как часть организационного поведения государственного и муниципального служащего
63. Система подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих: общая характеристика и её влияние на организационное поведение государственных и муниципальных служащих
64. Власть и лидерство в организационном поведении
65. Формирование команд и управление ими
66. Особенности организационного поведения руководителей
67. Внешняя и внутренняя среда организации как фактор формирования организационного поведения
68. Характерные черты и особенности поведения государственных и муниципальных служащих
69. Нормативно - правовые основы организационного поведения государственных и муниципальных служащих
70. Перспективы совершенствования управления организационным поведением государственных и муниципальных служащих

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/23755. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951271>
2. Балашов А. П. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0288-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/369915>
3. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-16-005111-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/325586>
4. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429092>

5.2 Дополнительная литература

- 5 Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429092>
6. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615081>
7. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 345 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-006013-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/419567>
8. Михненко П. А. Михненко, П. А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / П. А. Михненко. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0111-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451362>
9. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-009996-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/465449>

5.3 Периодические издания

1. Научно-политический журнал Государственная служба. Изд-во РАНХиГС. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://pa-journal.igsu.ru/>
2. Вопросы государственного и муниципального управления - [Электронный ресурс]. - URL: <https://vgmu.hse.ru/>
3. Российская газета. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rg.ru/dok/>

5.4 Интернет-ресурсы

- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru/>
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлениям подготовки магистров - <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070501/>
- Президент РФ – <http://www.kremlin.ru/>
- Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации – <http://www.duma.gov.ru>
- Государственное собрание–Курултай Республики Башкортостан – <http://www.gsrb.ru/ru>
- Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их публичного обсуждения – <http://regulation.gov.ru>
- Единый портал электронной демократии Российской Федерации – <https://dem.nso.ru/>
- Министерство иностранных дел Российской Федерации – <http://www.mid.ru/bdomp/sitemap.nsf>
- Министерство экономического развития РФ – www.economy.gov.ru
- Министерство финансов РФ – www.minfin.ru
- Официальный интернет-портал правовой информации – <http://pravo.gov.ru>.
- Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан – <http://npa.bashkortostan.ru>.
- Официальный сайт Правительства РБ – <http://www.pravitelstvorb.ru>
- Портал государственных услуг – <http://www.gosuslugi.ru>.
- Республика Башкортостан – <http://www.bashkortostan.ru>.
- Система общественного обсуждения законопроектов – <https://regulation.gov.ru/#>
- Словари и энциклопедии On-Line <https://dic.academic.ru/>
- Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации – <http://www.council.gov.ru>.
- Справочная правовая система «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru/>
- Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru>

6 Оценочные средства для проверки освоения изученных компетенций

6.1 ОПК-3 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Фонд тестовых заданий по дисциплине:

1. Организационное поведение – это:

- 1) область научного знания об общих закономерностях образования, устройства, функционирования и развития организаций как сложных динамических систем, имеющих цель;
- 2) комплексная научная дисциплина, изучающая поведение людей и групп в организации с целью объяснения, прогнозирования и изменения их поведения, а также управления этим поведением для повышения эффективности деятельности организации;
- 3) это наука, изучающая механизмы социального управления различных социальных общностей, опирающаяся на социально значимые цели, морально-правовые нормы и прикладные социологические исследования;
- 4) наука, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности и субъекта управления.

2. Система мер для формирования принципов и норм поведения людей в организации, которая позволяет организации достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами называется:

- 1) управление впечатлением
- 2) управление познанием
- 3) управление образом
- 4) управление поведением

3. В рамках дисциплины «Теория организации и организационное поведение» изучаются следующие основные компоненты:

- 1) индивид, группа, организация
- 2) индивид и общество в целом
- 3) группы, государства
- 4) индивид, организация, народ

4. Поведение индивида – функция следующих переменных:

- 1) особенности индивида, внешняя среда
- 2) восприятие, внешняя среда, особенности индивида
- 3) внешняя среда, тип предприятия, функциональная роль
- 4) стаж работы, тип предприятия

5. «Активность, независимость, разнообразные поведенческие модели, глубокие интересы, долгосрочная перспектива, главенствующее положение, самосознание и самоконтроль» являются по Арджирису:

- 1) характеристиками незрелого возраста

- 2) характеристиками нормального человека
- 3) характеристиками преуспевающего менеджера
- 4) характеристиками зрелого возраста

6. Адаптация личности к окружающей среде посредством усвоения ею принципов и норм поведения, принятых в обществе, а также изменение индивидуальных установок в случае их несоответствия называется:

- 1) процессом взрослением
- 2) процессом социализации
- 3) процессом стагнации
- 4) восприимчивостью к приобретению нового опыта

7. Понятие «мотивация» означает:

- 1) побуждение
- 2) поощрение
- 3) принуждение
- 4) стимулирование

8. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- 1) социально-экономической группой
- 2) группой по интересам
- 3) функциональной группой
- 4) производственной группой

9. Сущностью какого принципа формирования управленческой команды является следующее утверждение: «В команде все должны правильно представлять себе цель и принимать ее. Общая цель должна органично сочетаться с целями каждого участника команды»:

- 1) принципа «дополнения»
- 2) принципа «согласия целей»
- 3) принципа конкретности, персонификации заданий, ролей, ответственности каждого члена команды
- 4) принцип делового сотрудничества

10. Сущностью какого принципа формирования управленческой команды является следующее утверждение: «Команда подбирается с учетом сильных и слабых сторон лидера, опыта его работы. Лидер при формировании команды должен выбирать людей, которые способны компенсировать его слабые стороны, недостаток идей и опыта»:

- 1) принципа «дополнения»
- 2) принципа «согласия целей»

- 3) принципа конкретности, персонификации заданий, ролей, ответственности каждого члена команды
- 4) принцип делового сотрудничества

11. Сущностью какого принципа формирования управленческой команды является следующее утверждение: «Работа команды предполагает готовность к сотрудничеству, деловому общению, открытость к мнениям других и к новым идеям, а также готовность поступиться собственными позициями»:

- 1) принципа «дополнения»
- 2) принципа «согласия целей»
- 3) принципа конкретности, персонификации заданий, ролей, ответственности каждого члена команды
- 4) принцип делового сотрудничества

12. Ясность целей и согласие с ними членов группы определяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:

- 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;

13. Формами взаимодействия человека и группы являются:

- 1) кооперация, слияние, конфликт
- 2) интеграция, сплочение, конформизм
- 3) кооперация, разделение ответственности, конкуренция
- 4) соединение, сплочение, конкуренция

14. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры:

- 1) миссия и цели деятельности, национальные особенности
- 2) стратегия развития, организационная структура управления
- 3) личность руководителя, его принципы, ценности
- 4) разделение и кооперация труда в организации

15. При изменении культуры организации нужно руководствоваться:

- 1) изменением организационной структуры
- 2) действиями конкурентов, геополитическими факторами
- 3) наличием в организации малых групп
- 4) различными факторами, т.к. это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации

16. Конфликт интересов на государственной гражданской службе – это:

- 1) межличностный конфликт между государственными служащими;

- 2) конфликт между руководителем и подчиненными;
- 3) конфликт между государственным служащим и гражданином (посетителем);
- 4) ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей.

17. В служебном поведении государственный служащий обязан воздерживаться от:

- 1) публичной критики своих коллег;
- 2) жалоб руководству на свое материальное положение;
- 3) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;
- 4) работы во внеурочное время.

Типовые задачи для решения:

Задание 1. Определите основные модели организационного поведения своей организации

Задание 2. Решите для себя, к какой модели организационного поведения Вы более всего сумеете реализовать свои способности

Задание 3. Приведите доказательство, почему в новой экономической реальности особого внимания требуют вопрос о мотивах и ценностях людей, о средствах управления ими.

Задание 4. Приведите примеры того, как социокультурные приемы управления могут противостоять жестким административным моделям влияния на персонал организации.

Задание 5. Докажите, что смена социально-экономической системы и развитие в стране рыночных отношений требует переосмысления некоторых теоретических представлений по управлению персоналом.

Критерии оценки заданий

- Точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, и т.д.)
- Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере
- Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации

Творческое задание

1. Подготовить предложения, как можно провести социальную диагностику организационного поведения в организации

1. Сформулируйте базовые ценности и нормы поведения государственных служащих

2. Выявите конкретные цели и задачи для изменения организационного поведения в данной организации

3. Сформулируйте предложения, как можно психологически подготовить персонал организации к возможным изменениям организацией
4. Сформулируйте основные правила для руководителя, который намеревается провести достаточно серьезные изменения в организации

Защита творческого задания

Проводится в форме устного выступления после выполнения работы.

Критерии и методика оценивания:

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием практической работы;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он частично владеет содержанием практической работы;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической работы, но не может объяснить полученные результаты;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической работы и может объяснить полученные результаты.

6.2 ПК-2 владение организационными способностями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях

Фонд тестовых заданий по дисциплине:

1. Организационное поведение (или поведение в организации) – это:
 - а) поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, темпы, структуру отношений и т.д.;
 - б) социально-обусловленная, опосредованная языком и другими знаково-смысловыми системами деятельности;
 - в) специфический вид активности человека направленный на познание и творческое преобразование мира;
 - г) любые поступки работников, направленные на противодействие осуществлению перемен в процессе труда.

2. Горизонтальные коммуникации – это:
 - а) коммуникации, при которых индивиды отдалены друг от друга временем или расстоянием (разговор по телефону, письма и т.д.);
 - б) коммуникации, осуществляемые работниками отделов и подразделений различных уровней иерархии;
 - в) коммуникации, направленные на координацию и интеграцию деятельности сотрудников различных отделов и подразделений на одних и тех же уровнях иерархии для достижения целей организации;
 - г) общение, которое реализуется при неравноправных позициях партнеров, один субъект доминирует над другим, высказывается.

3. Диалогическое общение – это:

- а) общение, которое реализуется при неравноправных позициях партнеров, один субъект доминирует над другим, высказывается;
- б) общение, при котором партнеры воспринимают себя в качестве равноправных партнеров, позитивно настроенных друг к другу, лично ориентированы на собеседника;
- в) коммуникации, направленные сверху вниз – от руководителя к подчиненному;
- г) межличностное общение, позиции субъектов коммуникативного процесса не определены.

4. Вербальные коммуникации – это:

- а) коммуникации, направленные на координацию и интеграцию деятельности сотрудников различных отделов и подразделений на одних и тех же уровнях иерархии;
- б) сообщения, посланные отправителем без использования устной речи, с помощью жестов, мимики, пантомимики и т.д.;
- в) коммуникации, которые позволяют одному из собеседников высказаться, сообщить большой объем информации;
- г) коммуникации, осуществляемые с помощью устной речи как системы кодирования иерархии.

5. Формальные коммуникации – это:

- а) коммуникации, осуществляемые работниками отделов и подразделений различных уровней иерархии;
- б) коммуникации, при которых индивиды отдалены друг от друга временем или расстоянием (разговор по телефону, письма и т.д.);
- б) коммуникации, осуществляемые работниками отделов и подразделений различных уровней иерархии;
- в) коммуникации, которые протекают в рамках профессиональной деятельности, позиции субъектов коммуникативного процесса строго определены;
- г) межличностное общение, позиции субъектов коммуникативного процесса не определены.

6. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации предполагает поиск такого решения, которое отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон, нацелено на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов?

- а) компромисс;
- б) приспособление;
- в) сотрудничество;
- г) соперничество.

7. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации характеризуется явным отсутствием у вовлеченного желания сотрудничать с кем-либо и реализовывать

свои интересы и интересы других, стремлением субъекта выйти из конфликтного поля?

- а) сотрудничество;
- б) приспособление;
- в) уклонение;
- г) соперничество.

8. Профессионально важные качества – это:

- а) качества, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности в команде;
- б) качества, которые обеспечивают успешность выполнения управленческой деятельности;
- в) свойства личности, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям;
- г) качества, которые обеспечивают умение личности взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной работы.

9. Трудовая мотивация – это:

- а) естественное стремление личности полностью раскрыть свои возможности, навыки, умения, знания в конкретных условиях трудовой деятельности;
- б) совокупность побуждений, вызывающих активность человека и определяющих его направленность в профессиональном поведении;
- в) одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудач;
- г) внешнее побуждение к действию, побудительная причина, толчок.

10. Человек, который берет на себя риск преобразований, демонстрируя высокую степень компетентности и уверенности в себе, вдохновляет и побуждает к деятельности – это:

- а) эмоциональный лидер;
- б) харизматический лидер;
- в) формальный лидер;
- г) неформальный лидер.

Типовые задачи по определению роли лидера в формировании и изменении организации

Задание 1. Охотно ли Вы беретесь за решение задач, требующих нестандартного подхода?

Задание 2. С легкостью ли Вы освобождаетесь от привычных навыков работы?

Задание 3. Долго ли Вы оказываете внимание своему коллективу, уйдя на повышение?

Задание 4. Стремитесь ли Вы освоить универсальный стиль руководства, пригодный для многих ситуаций?

Задание 5. Умеете ли Вы безошибочно оценивать своих подчиненных, выделяя среди них сильных, средних и слабых?

Задание 6. Легко ли Вам выйти за рамки симпатий или антипатий, занимаясь кадрами?

Задание 7. Считаете ли Вы, что нет универсальных методов работы, а потому желательно постоянно сочетать различные методы в зависимости от специфики конкретных ситуаций?

Задание 8. Считаете ли Вы, что Вам легче избежать конфликтов с вышестоящими руководителями, чем со своими подчиненными?

Задание 9. Вас беспокоят стереотипы отношения к работе, сложившиеся у Ваших подчиненных?

Задание 10. Часто ли оказываются точными Ваши первые впечатления о руководителях как личностях?

Задание 11. Часто ли Вы объясняете свои неудачи в работе объективными условиями?

Задание 12. Вы уверены, что Ваше частое пребывание среди подчиненных способствовало бы повышению эффективности руководства ими?

Задание 13. Всегда ли Вы охотно делегируете перспективным работникам свои властные полномочия?

Критерии и методика оценивания по сумме набранных очков

Творческое задание на мотивацию

(Каждое «да» - одно очко)

1. Есть ли в вашем плане встреч на день резервы времени для бесед с сотрудниками вне твердо установленных каналов информации и общения?
2. Считаете ли вы необходимым регулярно давать оценку вашим сотрудникам при личных беседах?
3. Обращаетесь ли вы к идеям и предложениям ваших сотрудников, которые вы предварительно не запрашивали?
4. Поручаете ли вы сотрудникам задания, которые не успеваете выполнить сами?
5. Доверяете ли вы сотрудникам представлять иногда организацию на переговорах вне ее пределов?
6. Регулярно ли вы информируете своих сотрудников о ваших решениях и ориентирах в работе организации?
7. Выступаете ли вы в случае особых заслуг сотрудников за специальные материальные поощрения, не зафиксированные в условиях договора?
8. Продвинулись ли по службе сотрудники организации, работая под вашим руководством или благодаря вашим стараниям?
9. Можете ли вы сейчас дать оценку морально-психологическому климату в вашей организации и аргументировать ее, исходя из личных наблюдений и проведенных бесед?
10. Принимаете ли и уважаете ли вы мнения ваших сотрудников, даже если они расходятся с вашим собственным?

Защита творческого задания

Проводится в форме устного выступления после выполнения работы.

Количество контрольно-измерительных материалов

№ п/ п	Контролируемые компетенции	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		<i>Тестовые задания</i>	<i>Типовые задачи/задания /вопросы</i>	<i>Творческие задания</i>	<i>Курсовой проект, курсовая работа</i>
1	ОПК 3	17	1	1	-
2	ПК-2	10	1	1	-
	Всего:	27	2	2	