

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

В.В. Гошуляк

2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.1.41 Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная / заочная

Пенза 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является подготовка специалистов, владеющих знаниями теории организации и организационного поведения, необходимые для решения задач организации и оперативного планирования своей деятельности и деятельности фирм, для решения задач организационного взаимодействия.

Задачами дисциплины являются:

- формирование у обучающихся систематизированных знаний теории организации и организационного поведения, делового взаимодействия;
- активизация стремления к самостоятельной работе по совершенствованию навыков по организации и оперативному планированию своей деятельности и деятельности организации;
- формирование навыков эффективного профессионального поведения в кризисных ситуациях;
- формирование стратегического мышления и практических навыков будущих руководителей, способных повысить собственную производительность труда и эффективность деятельности организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является дисциплиной базовой части (Б1.1.41) направления подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью».

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» опирается на знания, полученные в ходе изучения таких дисциплин как «Психология», «Основы менеджмента», «Культура делового общения», готовит студента к освоению дисциплин «Тайм-менеджмент», «Управление конфликтами в PR деятельности», «Основы репутационного менеджмента», «Организация работы рекламных агентств».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»: ПК-2; ПК-6; СПК-2.

Коды	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции
ПК-2	Владеть навыками по организации и оперативному планированию своей деятельности и деятельности фирмы.	знать: основные понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для решения задач организации и оперативного планирования своей деятельности и деятельности фирм.
		уметь: на основе знаний теории организации и организационного поведения осуществлять организацию и планирование своей деятельности и деятельности.
		владеть: навыками по организации и оперативному планированию своей деятельности и деятельности фирмы.
ПК-6	Способность участвовать в создании эффективной	знать: основные модели организационной инфраструктуры, влияние коммуникационных процессов на экономические, социальные и др..

	<p>коммуникационной инфраструктуры, обеспечении внутренней и внешней коммуникации.</p>	<p>уметь: анализировать влияние коммуникационных процессов на экономические, социальные и др..в своей практической деятельности.</p>
		<p>владеть: навыками прогнозирования, проектирования, коррекции эффективной коммуникационной инфраструктуры организации.</p>
СПК-2	<p>Способность оперативно принимать решения, в том числе, в кризисных ситуациях, способен к выработке нестандартных решений.</p>	<p>знать: основы теории управленческих решений,</p> <p>уметь: анализировать качество принятия управленческих решений</p> <p>владеть: навыками принятия управленческих решений, в том числе, в кризисных ситуациях, или нестандартных решений.</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Теория организации и организационное поведение»

4.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Семестр	Недели семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)									Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)				
				Аудиторная работа				Самостоятельная работа					Опрос	Проверка тестов	Проверка эссе (контрольная работа..)	Проверка практ. задания	Участие в учебно-деловой игре
				Всего	Лекция	Практические занятия	Лабораторные занятия	Всего	Подготовка к аудиторным занятиям	Реферат, эссе и др.	Конспект.	Подготовка к зачету					
1.	Тема 1. Организация и организационное поведение	5	1-2	4	2	2		4	2	1		1	2	2			
2.	Тема 2. Организация как сфера проявления организационного поведения	5	3-4	4	2	2		4	2	1		1	3-4	3-4	3-4	3-4	
3.	Тема 3. Проектирование организаций.	5	5-6	4	2	2		4	2	1		1	5-6	5-6	5-6	5-6	
4.	Тема 4. Личность и ее потенциал как объекты управления	5	7-8	4	2	2		4	2	1		1	7-8	7-8	7-8	7-8	
5.	Тема 5. Мотивация социального поведения работника	5	9-10	4	2	2		4	2	1		1	9-10	9-10	9-10	9-10	
6.	Тема 6. Группы в организации.	5	11-12	4	2	2		4	2	1		1	11-12	11-12	11-12		11-12
7.	Тема 7. Организационная культура.	5	13-14	4	2	2		4	2	1		1	13-14	13-14	13-14		13-14
8.	Тема 8. Власть и влияние в организации.	5	15-16	4	2	2		4	2	1		1	15-16	15-16	15-16		
9.	Тема 9. Управление коммуникациями в организации.	5	17-18	4	2	2		4	2	1		1	17-18	17-18	17-18		
	Общая трудоемкость, в часах			36	18	18		36	18	9		9	Промежуточная аттестация				
													Форма	Семестр			
													Зачет	5			

Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Семестр	Недели семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)								Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)					
				Аудиторная работа				Самостоятельная работа				Опрос	Проверка тестов	Проверка эссе (рефератов).	Проверка конспекта	Участие в учебной игре	
				Всего	Лекция	Практические занятия	Лабораторные занятия	Всего	Подготовка к аудиторным занятиям	Реферат, эссе и др.	Контрольная работа						Подготовка к зачету
1.	Тема 1. Организация и организационное поведение.	7	1-2		2			6				6					
2.	Тема 2. Организация как базовая сфера проявления организационного поведения.	7	3-4		2			6				6					
3.	Тема 3. Проектирование организаций.	7	5-6		2			6				6					
4.	Тема 4. Личность и ее потенциал как объекты управления.	7	7-8			2		8	2			6					
5.	Тема 5. Мотивация социального поведения работника.	7	9-10			2		8	2			6					
6.	Тема 6. Группы в организации.	7	11-12					6				6					
7.	Тема 7. Организационная культура.	7	13-14					6				6					
8.	Тема 8. Власть и влияние в организации.	7	15-16					6				6					
9.	Тема 9. Управление коммуникациями в организации.	7	17-18					10			4	6					
	Общая трудоемкость, в часах			10	6	4		62	4		4	54	Промежуточная аттестация				
													Форма		Семестр		
													Зачет		7		

4.2. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела	Содержание разделов дисциплины	
		Лекции	Практические занятия
1	Тема 1. Организация и организационное поведение	Теория организации в системе наук об управлении. Организации как источник управленческих решений. Типы, виды и формы управления организациями. Организации как коллективы. Организационное поведение в системе менеджмента.	Тема 1. Организация и организационное поведение.
2	Тема 2. Организация как базовая сфера проявления организационного поведения	Организация как базовая сфера проявления организационного поведения Структура социальной организации. Социальные процессы в трудовой организации. Базисные поведенческие концепции.	Тема 2. Организация как базовая сфера проявления организационного поведения
3	Тема 3. Проектирование организаций.	Организация как объект планирования и проектирования. Типология организаций и модели организаций. Проектирование организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: метод аналогий, экспертный, структуризации целей, организационного моделирования. Оценка эффективности организационных систем. Корректировка организационных структур. Сопротивление изменениям в процессе осуществлений нововведений в организации.	Тема 3. Проектирование организаций.
4.	Тема 4. Личность и ее потенциал как объекты управления	Личность и ее потенциал как объекты управления. Понятие личности в психологии и менеджменте. Самооценка, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности. Типология личности в трудовой деятельности. Способности в структуре личности. Методы изучения личности.	Тема 4. Личность и ее потенциал как объекты управления
5.	Тема 5. Мотивация	Мотивация социального поведения работника. Теории трудовой мотивации.	Тема 5. Мотивация социального поведения работника.

	социального поведения работника	Теория X и теория Y Мак-Грегора. Экономические и неэкономические способы мотивации работника. Модели факторов управления мотивацией. Мотивация и карьера.	
6	Тема 6. Группы в организации.	Группы в организации. Проблемы взаимодействия человека и группы и человека в группе. Групповое принятие решений. Формирование сплоченного коллектива. Методы изучения и анализа взаимоотношений в коллективе.	Тема 6. Группы в организации.
7	Тема 7. Организационная культура.	Организационная культура как душа организационного поведения. Основные характеристики организационной культуры. Управление организационной культурой.	Тема 7. Организационная культура.
8	Тема 8. Власть и влияние в организации.	Власть и влияние в организации. Пределы влияния руководства. Проблемы в управлении поведением человека в группе. Классификация рычагов власти. Концепции лидерства. Делегирование полномочий. Принятие нестандартных решений. Стили руководства и его качественные характеристики. Навыки руководства.	Тема 8. Власть и влияние в организации.
9	Тема 9. Управление коммуникациями в организации.	Роль и предназначение коммуникационных процессов в жизнедеятельности организации в условиях статичной и динамичной организации. Барьеры обмена и передачи знаний в организации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации. Управление коммуникациями во внутренней среде организации. Управление коммуникациями во внешней среде организации.	Тема 9. Управление коммуникациями в организации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных (20%) форм проведения занятий:

1. Чтение лекций с применением интерактивного выступления: задавая вопросы, и получая от аудитории ответы.

2. Проведение занятий в форме группового обсуждения (дискуссии, учебно-деловой игры).

3. Анализ результатов индивидуального и группового психологического тестирования, анализ конкретных ситуаций.

В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по собственной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины базируется на следующих возможностях: обеспечение внеаудиторной работы со студентами в том числе в электронной образовательной среде с использованием соответствующего программного оборудования, дистанционных форм обучения, возможностей интернет-ресурсов, индивидуальных консультаций и т.д.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль знаний обучаемых производится в начале занятия в устной форме по вопросам, которые сформулированы в задании на самостоятельную работу студентов, приводимых в планах проведения занятий. Организация текущего контроля знаний студентов осуществляется следующими методами: выполнения домашних заданий, оценки активности на практических занятиях, оценки сообщений, докладов, презентационных материалов, итоговых работ.

Промежуточный контроль осуществляется в ходе проведения промежуточной аттестации учебы студентов.

6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов очн. / заоч
1	Тема 1. Организация и организационное поведение.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение. М., 2014. Борисова В.В. и др. Теория организации. М., 2014. Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017.	4/6
2	Тема 2. Организация как базовая сфера	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на	Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение. М., 2014.	4/6

	проявления организационного поведения.	и зачету, подготовка к дискуссии.	контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме и дискуссии.	Борисова В.В. Теория организации. М., 2014. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017.	
3	Тема 3. Проектирование организаций.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Борисова В.В. Теория организации. М., 2014. Дафт, Р.Л. Теория организации. М., 2012. Руденко Л.Г. Планирование и проектирование организаций. М., 2016.	4/6
4	Тема 4. Личность и ее потенциал как объекты управления.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме и дискуссии.	Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017. Семенов А.К. Организационное поведение. М., 2015.	4/8
5	Тема 5. Мотивация социального поведения работника.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017. Семенов А.К. Организационное поведение. М., 2015.	4/8
6	Тема 6. Группы в организации.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017. Семенов А.К. Организационное поведение. М., 2015.	4/6
7	Тема 7. Организационная культура.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017.	4/6
8	Тема 8. Власть и влияние в организации.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на	Згонник Л. В. Организационное поведение. М., 2015. Лапыгин Ю.Н. Теория	4/6

		и зачету.	контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	организации и организационное поведение. М., 2017. Семенов А.К. Организационное поведение. М., 2015.	
9	Тема 9. Управление коммуникации в организации.	Подготовка к аудиторным занятиям, тестированию и зачету.	Подготовить ответы на теоретические вопросы практического занятия, ответить на контрольные вопросы для самопроверки. Подготовиться к тестированию по теме.	Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М., 2017. Дафт Р.Л. Теория организации. М., 2012. Семенов А.К. Организационное поведение. М., 2015.	4/10
				Всего:	36/62

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа выступает в формах анализа и обобщения студентом прочитанного на лекциях учебного материала, подготовки к практическим занятиям, проработки вопросов и тем, подготовки докладов, рефератов, эссе, устных сообщений, подготовка к участию учебной игре, дискуссии, в научно-практических конференциях, подбор и изучение литературных источников и др.

В процессе самостоятельной работы закрепляются и совершенствуются умения и навыки студентов, более глубоко прорабатывается учебный материал, осмысливаются полученные на лекциях и семинарских занятиях знания. Самостоятельная работа является важным составным элементом будущей профессиональной деятельности студента.

Самостоятельная работа студентов в рамках данной дисциплины предусматривает следующие виды деятельности:

- подготовка к практическим занятиям, зачету;
- чтение специальной литературы – учебных пособий, монографий, сборников статей, журнальных статей, иных публикаций, рекомендованных рабочей программой дисциплины;
- самостоятельный анализ содержания текста или его фрагмента, рекомендованного преподавателем;
- написание эссе (или реферата) по выбранной теме;
- самодиагностирование;
- подготовка к участию учебной дискуссии, в научно-практических конференциях.

Самостоятельная работа студентов рассматривается как одна из важнейших форм творческой деятельности студентов по преобразованию информации в знания.

Методические указания по написанию эссе

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Написание эссе позволяет студенту научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-

следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы (тезис), включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций менеджмента, понятий и аналитического инструментария, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Эссе может быть выполнено студентом от руки. Объем работы должен составлять не менее одного листа.

Методические указания по выполнению контрольной работы (для заочного обучения)

В процессе изучения курса студент заочного отделения должен выполнить контрольную работу по одной из предложенных тем.

Контрольная работа представляет собой самостоятельно написанную работу и раскрывает ту или иную проблему профессиональной этики на основе изучения учебной, справочной, научной литературы.

При написании контрольной работы необходимо соблюдать следующие требования:

1. Необходимо указать тему работы.

Название работы, учебная дисциплина, по которой написана работа, а также данные о студенте (ФИО, направление подготовки, курс, группа) указываются на титульном листе.

2. Необходимо следовать плану работы, в соответствии с которым раскрывается тема. План помещается в работе на второй странице.

План обязательно должен включать в себя:

– введение, в котором обосновывается актуальность темы работы, ее основная цель и задачи;

– основная часть, где излагаются теоретические основы исследуемой проблемы (историко-методологический анализ проблемы, анализ нормативных, статистических материалов и вторичных данных по данной тематике);

– заключение (в нем делаются краткие обобщения и выводы по теме работы, намечаются возможные перспективы дальнейших исследований);

– список использованной литературы, оформленный в соответствии с общими требованиями.

При написании работы необходимо использовать не менее 7–10 источников, которые указываются в списке использованной литературы. Кроме работ, приведенных в СПИСКЕ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, нужно использовать литературу, найденную самостоятельно. При этом в списке использованной литературы обязательно должны быть статьи из периодических изданий, посвященных выбранной теме.

3. Следует сдать выполненную работу на кафедру «Философия и социальные коммуникации» для проверки преподавателем не менее чем за две недели до начала сессии.

Работа получает положительную оценку, и студент допускается к сдаче зачета по дисциплине в том случае, если она написана грамотно и оформлена в соответствии с приведенными требованиями.

Неудовлетворительная отметка за контрольную работу означает невыполнение студентом плана самостоятельной работы и предполагает недопущение студента к зачету.

В случае возвращения работы на доработку она после исправления замечаний сдается преподавателю для повторной проверки.

Если работа соответствует основным требованиям, но содержит существенные недостатки (недостаточная логичность, неграмотность, недостаточно раскрыта тема и т.д.), преподаватель может пригласить студента для устной защиты контрольной работы. В случае успешной защиты контрольная работа получает положительную отметку. Если студент в процессе устной беседы не может пояснить основные положения и логику своей

работы, контрольная работа возвращается на доработку.

Доработка контрольной работы и ее повторная сдача преподавателю должна быть осуществлена до начала сессии.

Требования к оформлению контрольной работы

Объем контрольной работы может составлять от 10 до 15 страниц. Материалы представляются в формате Microsoft Word, шрифт – Times New Roman, кегль – 14, межстрочный интервал – полуторный, поля стандартные. Оформление списка литературы выполняется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Библиографическое описание на электронные источники оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5 2008 «Библиографическая ссылка». При необходимости делаются ссылки. Ссылки в тексте работы указываются в квадратных скобках: номер позиции списка и номер страницы (например: [3, с. 98]). Постраничные сноски не допускаются.

Структура контрольной работы включает в себя:

- титульный лист (наименование университета, тема реферата/контрольной работы, сведения о выполнившем реферат/контрольную работу, сведения о преподавателе, год и место выполнения);

- план по пунктам;
- введение (включая актуальность, цель и задачи работы);
- основную часть;
- заключение (выводы по поставленным целям и задачам);
- список источников и литературы (7-10 позиций).

Критерии оценки контрольной работы:

- соответствие содержанию темы;
- глубина проработки материала;
- современность литературы;
- правильность и полнота использования источников и литературы;
- оригинальность (авторство) текста;
- соответствие оформления работы правилам и ГОСТу.

6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

Контроль освоения компетенций

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы	Контролируемые компетенции,
1.	Опрос.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	ПК-6, СПК-2
2.	Проверка практического задания.	3, 5, 8, 9.	ПК-2
3.	Тестирование.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	ПК-6, СПК-2
4.	Контрольная работа.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	ПК-2, ПК-6, СПК-2
5.	Участие в учебно-деловой игре.	6, 7.	ПК-2, ПК-6, СПК-2

Демонстрационный вариант тестов

(Необходимо выбрать только один правильный ответ).

1. Организационное поведение изучает

- А) психологические особенности индивида;
- Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
- В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- Г) все ответы верны.

2. Условиями формирования организационного поведения является

- А) «руководитель-подчиненный»;
- Б) «конфронтация-сотрудничество»;

В) «привычка-навык»;

Г) «стимул-реакция».

3. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;

Б) поведения индивида, групп, организации;

В) психики, сознания, эмоций;

Г) правильных ответов нет.

4. Результативность организационного поведения выражается в

А) восприятию цели и готовности к совместным усилиям;

Б) рациональности достижения цели;

В) степени достижения общей цели;

Г) в выборе средств достижения цели.

5. Курс «ТОиОП» связан с такими дисциплинами, как

А) математика, статистика, эконометрика;

Б) основы менеджмента, общая теория систем, социальная психология;

В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;

Г) все ответы верны.

6. Под мотивацией человека к деятельности понимается

А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;

В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;

Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации;

Д) все ответы верны.

7. Потребности – это:

А) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;

Б) приём, способ действия для достижения цели;

В) состояние человека в определённый момент развития;

Г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.

Д) все ответы верны.

8. Мотивы – это:

А) явление, вызывающее возникновение другого явления;

Б) побудительная причина, повод к какому-либо действию;

В) степень воспитанности и обученности человека;

Г) способность производить физические действия.

Д) все ответы верны.

9. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

А) средством внешнего воздействия на поведение работника;

Б) информацией о результатах труда;

В) силой, способствующей достижению целей;

Г) результатом, полученным при выполнении деятельности.

Д) все ответы верны.

10. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с

А) правилом;

Б) предписанием;

В) кодексом;

Г) законом.

Д) все ответы верны.

11. Организационная культура – это система общих

А) ценностей, правил и норм поведения;

Б) материальных и временных ресурсов;

В) методов и приёмов выполнения работы;

Г) результатов деятельности;

Д) все ответы верны.

12. Основными функциями организационной культуры являются

А) формирование имиджа организации;

Б) воспитание чувства общности членов организации;

В) формирование образцов поведения;

Г) усиление вовлечённости;

Д) все ответы верны.

13. Процесс вступления новых работников в организацию и их приспособление к организационной культуре называется

А) фрустрацией;

Б) адаптацией;

В) социализацией;

Г) демократизацией.

14. Работники познают организационную культуру путём усвоения

А) историй и легенд;

Б) ритуалов и символов могущества компании;

В) языка и символического менеджмента;

Г) все ответы верны.

15. Понятие «имидж фирмы» означает

А) умение, навык;

Б) образ, впечатление;

В) чувства, эмоции;

Г) дело, мастерство.

16. Определяющую роль в поддержании организационной культуры играют факторы

А) отбор персонала;

Б) деятельность высшего руководящего звена;

В) методы, которые помогают успешно социализироваться;

Г) все ответы верны.

17. Во всём мире известны яркие личности, повлиявшие на становление и дальнейшее развитие организационных культур

А) Г. Форд («Ford Motor Company»);

Б) У. Дисней («Disney Co.»);

В) Т. Ватсон (IBM);

Д) все ответы верны.

18. Предмет теории организации – это:

А) общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления;

Б) законы организации и субъективные законы для организации;

В) условия для благоприятного действия законов, предвидения и прогнозирования развития организационных процессов;

Д) все ответы верны.

19. Закон самосохранения – это:

А) стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли.

Б) поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств.

В) обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.

Д) все ответы верны.

20. Закон развития – это:

- А) реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли.
- Б) обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации.
- В) повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации.
- Д) все ответы верны.

Примерные темы эссе / реферата / контрольных работ:

- 1. Организации как источник управленческих решений.
- 2. Типы, виды и формы управления организациями.
- 3. Организации как коллективы.
- 4. Анализ и конструирование организации.
- 5. Делегирование полномочий и ответственности в организациях.
- 6. Патологии в организациях.
- 7. Современные тенденции развития организации.
- 8. Циклы и стадии развития организации в бизнесе.
- 9. Основополагающие концепции организационного поведения.
- 10. Особенности организационного поведения в России.
- 11. Развитие взглядов на поведение личности в организации.
- 12. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
- 13. Анализ поведения личности в организации.
- 14. Конструирование организационных отношений и их регламентирование.
- 15. Современные способы конструирования организации и организационное поведение.
- 16. Классификация теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории.
- 17. Мотивация в организации и результативность организации.
- 18. Групповые нормы и их влияние на поведение индивида в организации.
- 19. Методы формирования команды в организации.
- 20. Лидерство и его роль в организационном поведении.
- 21. Роль харизматического лидера в организации.
- 22. Властный аспект организационного лидерства.
- 23. Коммуникативное поведение руководителя в организации.
- 24. Групповое принятие решений.
- 25. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников.
- 26. Маркетинговое управление поведением работников.
- 27. Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
- 28. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

Примерные вопросы для текущего контроля:

- 1. Раскройте содержание объекта теории организации.
- 2. Что выступает в качестве предмета теории организации?
- 3. Что следует понимать под методом теории организации?
- 4. Что следует понимать под организацией как источником управленческих решений?
- 5. Раскройте типы, виды и формы управления организациями.
- 6. Что следует понимать под организацией как коллективом?
- 7. В чем состоит сущность комплексного подхода к изучению организации?
- 8. Дайте характеристику системному подходу. Назовите основные недостатки, свойственные системному подходу.
- 9. Перечислите типичные признаки, характеризующие понятие «система».

10. Чем объясняется существование множества трактовок понятия «система»?
11. Что общего между понятиями «организация» и «система»?
12. Чем отличается понятие «организация» от понятия «система»?
13. Раскройте суть функционального подхода при исследовании проблемы организации.
14. В чем состоит «узость» функционального подхода?
15. Охарактеризуйте системно-исторический подход и оцените его значение при исследовании организации.
16. Какие дополнительные подходы к изучению проблем организации вам знакомы?
17. Перечислите научные теории, близкие по содержанию к объекту исследования теории организации.
18. Как соотносятся между собой теория организации, общая теория систем и кибернетика?
19. Как соотносятся между собой теория организации и прикладные теории организационной направленности?
20. Каково место теории организации в структуре управленческих наук?
21. Раскройте связь теории организации с естественными и общественными науками: биологией, физикой, химией, математикой, социологией, экономической теорией.
22. Каковы основные направления развития теории организации?
23. Что общего между категориями «закон» и «закономерность»?
24. Раскройте взаимосвязь между понятиями «закон», «закономерность», «зависимость».
25. Дайте определение понятию «законы организации».
26. Какова природа синергетического эффекта?
27. Сформулируйте закон синергии.
28. Почему закон синергии относят к основным законам организации?
29. Раскройте механизм действия закона синергии в социальных системах.
30. Как объясняет понятия «организованность» и «деорганизованность» А.А. Богданов?
31. Какова трактовка закона «наименьших» в «Тектологии» А.А. Богданова?
32. Приведите примеры проявления закона наименьших в природе и обществе.
33. В чем состоит суть закона самосохранения?
34. Раскройте особенности проявления закона самосохранения в живой и неживой природе.
35. Объясните механизм взаимосвязи между выживанием, равновесием и устойчивостью системы.
36. В чем и как проявляется всеобщий характер закона самосохранения?
37. Почему способность системы к адаптации выступает условием ее самосохранения?
38. Дайте классификацию адаптационных процессов и раскройте механизм осуществления управления организацией.
39. Кто является субъектом управленческой деятельности, и какие роли он выполняет в организации?
40. Как укрупненно можно классифицировать управленческие решения?
41. Назовите варианты индивидуального принятия решений.
42. Какие варианты организации группового принятия решений вы знаете?
43. Охарактеризуйте содержание и отличия системного и ситуационного подходов к принятию управленческого решения.
44. Как выявляются проблемы, требующие принятия управленческого решения?
45. Что такое организационное поведение?
46. Из чего формируется природа организации?
47. На чем основывается организационное поведение?

48. Какие базисные поведенческие концепции вы знаете?
49. В чем заключается суть поддерживающего подхода, ситуационного подхода, ориентированного на результат и системного подходов?
50. Назовите основные элементы систем организационного поведения.
51. Что такое видение и миссия?
52. Что представляют собой цели?
53. Какие группы факторов необходимо учесть при создании организационной структуры?
54. Какие этапы проектирования организации могут быть выделены?
55. Какие факторы внешней среды влияют на процесс набора кандидатов?
56. Охарактеризуйте источники внутреннего и внешнего найма.
57. В чем заключается модель организационного поведения, предложенная Д. МакГрегором?
58. Какими факторами обуславливается выбор модели организационного поведения?
59. В чем особенность поддерживающей модели организационного поведения?
60. В чем особенность коллегиальной модели организационного поведения?
61. Дайте определение понятия «личность».
62. Какие факторы влияют на формирование личности?
63. Чем характеризуется личность?
64. Что подразумевается под понятиями «личность, определяющая развитие фирмы» и «правлящая верхушка фирмы»? Как их можно отнести к организационной культуре?
65. Что такое «трудовой потенциал»?
66. Какова структура трудового потенциала?
67. Чем понятие «потенциал» отличается от понятия «человеческий капитал»?
68. Какие методы используются для установления уровня профессионализма и особенностей личности?
69. Какие организационные формы используются для координации в управлении?
70. Как проявляется взаимосвязь стиля управления и координации?
71. В чем состоит содержание коммуникативности, и каковы ее функции?
72. Перечислите основные направления движения информации при коммуникациях в организации.
73. Охарактеризуйте модели коммуникаций и факторы, в зависимости от которых они различаются.
74. Что такое неформальные коммуникации? Каковы их цели?
75. Какие рекомендации для установления эффективных коммуникаций между руководителем и подчиненными вам известны?
76. Каковы основные различия в системе коммуникаций в условиях статичной и динамичной организации? Какие организационные формы используются для координации в управлении?
77. В чем состоит поведенческий подход к лидерству?
78. Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета.
79. Что представляет собой «управленческая решетка» Р.Блейка и Дж. Моутона?
80. Как проявляется взаимосвязь стиля управления и координации?
81. В чем состоит содержание коммуникативности, и каковы ее функции?
82. Перечислите основные направления движения информации при коммуникациях в организации.
83. Охарактеризуйте модели коммуникаций и факторы, в зависимости от которых они различаются.
84. Что такое неформальные коммуникации? Каковы их цели?

85. Какие рекомендации для установления эффективных коммуникаций между руководителем и подчиненными вам известны?
86. Каковы основные различия в системе коммуникаций в условиях статичной и динамичной организации?
87. Барьеры обмена и передачи знаний в организации.
88. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
89. Характеристики коммуникаций, поведение и установки сотрудников.
90. Барьеры эффективных коммуникаций в организации.
91. Каковы специфические аспекты управленческой деятельности?
92. Назовите принципы создания систем мотивации.
93. Назовите основные компоненты мотивационной сферы.
94. На каких принципах построены современные мотивационные модели?
95. На какие типы можно условно разделить компании в зависимости от принципов организации систем мотивации?
96. Назовите основные методы мотивации.
97. Что такое организационная культура?
98. Какие функции она выполняет?
99. Как организационная культура влияет на персонал организации и организационную эффективность?
100. Каковы основные элементы внешней среды для организаций?
101. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики.
102. В чем особенности трехуровневой модели организационной культуры, предложенной Э. Шайном?
103. В чем особенности двухуровневой модели корпоративной культуры?
104. В чем особенности модели «многослойная луковица»?
105. В чем особенности модели «Культурная сеть» организации по Г. Джонсону?
106. Какие параметры характеризуют организационную культуру?
107. В чем заключается подход к рассмотрению параметров оргкультуры, предложенный В.А. Спиваком?
108. Что такое стратегия?
109. Чем обуславливается соответствие стратегии и культуры организации?

Примерный перечень вопросов к зачету

Вопросы для проверки уровня обученности «знать»:

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие организации. Ее сущность и признаки.
3. Организация как система.
4. Организационное поведение в системе менеджмента.
5. Законы функционирования и развития организации.
6. Специфические законы организации.
7. Модели организаций.
8. Типология организаций.
9. Структура социальной организации.
10. Социальные процессы в трудовой организации.
11. Проектирование организационной структуры.
12. Сопротивление изменениям в процессе осуществлений нововведений в организации.
13. Значение организационных изменений в жизни организации.
14. Конфликтность в менеджменте.
15. Управленческое общение: взаимоотношения с руководителем.
16. Понятие личности в организации.

17. Биографические характеристики личности как работника.
18. Самооценка, уровень притязаний и фрустрации личности в трудовой деятельности.
19. Способности личности и организация.
20. Типология личности в трудовой деятельности.
21. Методы изучения личности в трудовой организации.
22. Школа человеческих отношений и теории мотивации.
23. Управление с позиций науки о поведении.
24. Мотивация поведения работника.
25. Модель факторов управления мотивацией.
26. Власть и влияние в организации.
27. Стили руководства в организации.
28. Руководитель и лидер в организации.
29. Виды власти в организации.
30. Методы реализации власти руководителя в организации.
31. Методы воздействия на людей в организации.
32. Группы и команды в организации.
33. Факторы эффективности групп в организации.
34. Коммуникации и коммуникационные барьеры в группах.
35. Коммуникационная инфраструктура организации.
36. Групповое принятие решений.
37. Методы изучения групп в организации.
38. Основные характеристики организационной культуры.
39. Виды организационных культур.
40. Управление организационной культурой.
41. Мировые интеграционные процессы и вторжение культурного разнообразия в организации.
42. Национальное в организационной культуре. Оценка различий между странами.
43. Особенности организационного поведения в России
44. Управление культурным разнообразием в организациях.
45. Проблемы на карьерном пути руководителей-женщин.
46. Особенности «женского» руководства.

Вопросы для проверки уровня обученности «уметь»:

1. Сравните объект и предмет теории организации и организационного поведения.
2. Сравните понятия «организационная структура» и «организационная культура».
3. Дайте определение понятия «личность» как психологического и экономического феномена.
4. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга применима без ограничений. Можно ли это сделать по отношению к вашей организации. Как?
5. В чем заключаются стереотипы: «экономический человек», «технологический человек», «этический человек»?
6. Сравните предназначение коммуникационных процессов в жизнедеятельности организации в условиях статичной и динамичной организации.

Задания для проверки уровня обученности «владеть»:

1. Пришел новый сотрудник после окончания ВУЗа, Вы поступаете перед подчиненными на совещании, и молодой сотрудник задает Вам вопрос, в котором есть термины из менеджмента, значения которых Вы не знаете. Ваши действия.

2. Начальник управления заходит в Ваше отделение и обращается к оператору, тот очень грубо отвечает. Вы, выйдя из своего кабинета, видите эту ситуацию. Ваши действия.
3. Вы входите в зал заседания, где собрались Ваши подчиненные, и обнаруживаете, что у вас оторвался карман. Ваша реакция.
4. Высокопоставленные гости в Вашем кабинете, заходит секретарь с подносом с кофе и случайно проливает кофе на Ваш костюм. Ваша реакция. Ваши действия.
5. Вы внезапно открываете дверь в отдел и застаете своих подчиненных, которые обсуждают Вас с негативной стороны. Ваши действия.
6. Ваша сотрудница, в который раз, просит у Вас свободный день в связи с болезнью одного из своих многочисленных родственников. Ваши действия.
7. Вы отправляете молодого перспективного сотрудника вместо себя на деловую встречу, где он принимает решение, которое категорически расходится с Вашими взглядами. Ваша реакция.
8. Вы на деловом совещании перепутали имя и отчество Вашего начальника. Ваши действия.
9. В ходе совещания Ваш сотрудник открыто и при всех заявил, что Вы некомпетентны. Ваша реакция.
10. Вы недовольны, что один из Ваших сотрудников постоянно опаздывает, и назначаете ему время для встречи с ним по этому поводу. Идя на встречу, Вы тоже случайно опаздываете. Ваши действия.
11. Ваша «многолетняя» сотрудница, не выдержав тяжести жизни: нет нормальных жилищных условий, очень низкая заработная плата, - однажды утром приходит к Вам домой и возбужденно заявляет, что не уйдет из Вашего дома до тех пор, пока Вы, как руководитель, не предпримите меры по ее социальной защищенности. Ваши действия.
12. Вы хотите уволить своего сотрудника по ряду известных Вам причин. Но ваш юрист говорит Вам, что это незаконно. Ваши действия.
13. Вы увольняете сотрудника по сокращению. Но от вышестоящих органов поступила убедительная просьба принять на это место «нужного» человека. Ваши действия.
14. Вы – руководитель – переносите грипп в тяжелой форме, находитесь на «больничном». Во время Вашего отсутствия в Вашем отделе создается критическая ситуация, требующая срочного разрешения. Ваши действия.
15. Ваш прямой руководитель отчитывает вас в присутствии Ваших подчиненных. Ваши действия.
16. Вы узнаете, что Ваш сотрудник пишет на Вас в различные инстанции жалобы. Ваши действия.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Борисова, В.В. Теория организации [Электронный ресурс] : Учебник / В. В. Борисова, В. Г. Ларионов, Э. Б. Мазурин; под ред. д.э.н., проф. С. Г. Фалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 308 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514649>
2. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. – М.: «Дашков и К°», 2015. – 232 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513285>
3. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 329 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=615081>
4. Фаррахов, А.Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория

организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=538741>

Дополнительная:

1. Балашов, А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 304 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092>
2. Герасимов, Б.Н. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б.Н. Герасимов. – Самара: Изд-во Самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2010. – 168 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526842>
3. Дафт, Р.Л. Теория организации [Электронный ресурс] : Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова; предисловие Э. М. Короткова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 736 с. - (Серия «Зарубежный учебник»). – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=395045>
4. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2004. – 136 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=469832>
5. Минева, О.К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=462069>
6. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д. Резник, и др. - 4 изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ Инфра-М, 2015. – 320 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=467203>
7. Резник, С.Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации / С.Д. Резник, М.В. Черниковская. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 210 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=542542>
8. Руденко, Л.Г. Планирование и проектирование организаций: Учебник для бакалавров / Л.Г.Руденко. – М.: Дашков и К, 2016. – 240 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=515756>
9. Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / А.К. Семенов. – М.: Дашков и К, 2015. – 272 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=510164>
10. 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. - (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=465449>
11. Хохлова, Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие / Т.П.Хохлова. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>

Интернет-источники:

<http://window.edu.ru> – Единое окно доступа к образовательным ресурсам.

<http://www.aup.ru> – административно-управленческий портал.

<http://www.edu.ru/> – Российское образование. Федеральный портал.

Документы

Трудовой кодекс РФ

Социальная хартия российского бизнеса: Российский союз промышленников и предпринимателей – Режим доступа: <http://www.csr-rspp.ru/social>

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих

Российской Федерации и муниципальных служащих. Одобрено решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол №21)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ:

Для обеспечения курса используются следующие материально-технические средства:

а) для чтения лекций и проведения практических занятий: аудитории с комплектом учебной мебели;

б) для самостоятельной работы: аудитории, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет.

Рабочая программа дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью».

Программу составил:

к.э.н., доцент кафедры «Философия и социальные коммуникации»

 В. А. Бобров

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.

Программа одобрена на заседании кафедры «Философия и социальные коммуникации»

Протокол № 1


от «2» августа 2016 года

Зав. кафедрой
д.филол.н., доцент

 Н.В. Розенберг

Программа согласована с заведующим выпускающей кафедрой «Философия и социальные коммуникации»

д.филол.н., доцент

 Н.В. Розенберг
(подпись, дата)

Программа одобрена методической комиссией Юридического факультета

Протокол № 1

от «6» сентября 2016 года

Председатель методической комиссии
Юридического факультета
д.ю.н., профессор

 Г.Б. Романовский

**Сведения о переутверждении программы на очередной учебный год
и регистрации изменений**

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата, подпись зав. кафедрой)	Внесенные изменения	Номера листов (страниц)		
			замененных	новых	аннулированных
2017-18	Протокол № 1 от 21.08.2017 <i>Рыж</i>	Уточнение к. б.1., б.3, к. 7	л. 8,9 с. 13 с. 22, 23		
2018-19	Протокол № 1 от 20.08.2018 <i>Рыж</i>	Уточнение к. 7	с. 22-23		
2019-20	Протокол № 1 от 2.05.2019	Уточнение к. 7	<i>Рыж</i>		

На основании приказа ректора № 929/о от 30.08.2019г. Юридический факультет переименован в Юридический институт.

