

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

**Кафедра экономики и менеджмента**



**Рабочая программа дисциплины**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

*основная профессиональная образовательная программа  
высшего образования  
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,  
уровень бакалавриата*

*Одобрена на заседании  
кафедры экономики и менеджмента  
Протокол № 5 от 23 июня 2020 г.  
Зав. кафедрой,  
к.э.н., доцент Н.Ю. Ахапкин*

*Автор – составитель:  
к.э.н., доцент В.А. Колобкова  
к.э.н., доцент Н.Ю. Ахапкин*

Москва 2020

**1. Цель, задачи и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:**

**Цель:** обеспечение достижения планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций выпускников) на этапе изучения дисциплины.

**Задачами** изучения дисциплины являются:

- освоение понятийных и методологических основ организационного поведения;
- понимание современного состояния и тенденций развития теории организационного поведения;
- овладение навыками анализа управленческих ситуаций с позиций теории организационного поведения и технологиями модификации организационного поведения.

**Перечень** планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Наименование компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p>Знать (З):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этические и правовые нормы управления коллективом;</li> <li>- современные методы социальной психологии и возможности их использования при анализе профессионального взаимодействия и делового общения в межкультурной среде</li> </ul> <p>Уметь (У):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные этические принципы в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности;</li> <li>- психологически грамотно организовывать индивидуальную деятельность, межличностное и межгрупповое взаимодействие людей и эффективно выполнять управленческие функции, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</li> </ul> <p>Владеть (В):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</li> </ul>	<p>3-1 3-2</p> <p>У-1</p> <p>У-2</p> <p>В-1</p>
ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p>Знать (З): принципы и методы принятия решений в организации; основные модели и технологии разработки, принятия и реализации управленческих решений.</p> <p>Уметь (У): анализировать проблемные ситуации, возникающие в организациях, условия и ресурсы решения конкретных проблем; осуществлять целевую ориентацию управленческого решения; осуществлять критический анализ и коррекцию выявлять и исследовать альтернативные варианты решений; нести ответственность за принятие управленческих с позиций их социальной значимости.</p> <p>Владеть (В): методами, навыками и практическими приемами принятия решений с позиций их социальной значимости.</p>	<p>3-1</p> <p>У-1</p> <p>В-1</p>

Наименование компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
<p>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать (З): типологию традиционных и современных организационных структур управления, принципы распределения полномочий и ответственности, в т.ч. на основе делегирования; методологию стратегического управления человеческими ресурсами; роль и место управления персоналом в развитии организации.</p> <p>Уметь (У): проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по распределению и делегирования полномочий.</p> <p>Владеть (В): навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; навыками и практическими приемами принятия решений, направленных на совершенствование и создание новых организационных структур; навыками разработки и применения основных механизмов, методов, форм управления и развития человеческих ресурсов на различных уровнях управления.</p>	<p>З-1</p> <p>У-1</p> <p>В-1</p>
<p>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать (З):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</li> </ul> <p>Уметь (У):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию групповой работы персонала организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия решений в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul> <p>Владеть (В):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций при работе в командах; навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры;</li> <li>- навыками разработки и применения основных механизмов, методов, форм управления и развития человеческих (трудовых) ресурсов на различных уровнях управления.</li> </ul>	<p>З-1</p> <p>З-2</p> <p>У-1</p> <p>У-2</p> <p>В-1</p> <p>В-2</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата

Для направления подготовки 38.03.02 настоящая дисциплина относится к базовой части Блока 1 (Б1.Б.11.01).

Совокупность знаний по дисциплине относится к области организации управленческой деятельности в условиях модернизации экономики и перехода на инновационный путь развития.

При освоении дисциплины студенты опираются на знания и умения, полученные в результате изучения, в частности, таких дисциплин, как «Введение в профессиональную деятельность», «История», «Корпоративная социальная ответственность», «Психология», «Философия», «Экономическая теория».

Дисциплины, последующие организационному поведению и при изучении которых студенты используют знания по организационному поведению: «Исследование систем управления», «Стратегический менеджмент», «Теория организации», «Управление конфликтами в организации», «Управление человеческими ресурсами».

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

№ п/п	Объем дисциплины	Всего часов	
		для очной формы обучения	для заочной формы обучения
<b>1</b>	<b>Общая трудоемкость дисциплины<sup>1</sup></b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>2</b>	<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)<sup>2</sup>:</b>	<b>38,5</b>	<b>16,5</b>
2.1	Контактная работа при проведении аттестации <sup>3</sup>	2,5	2,5
3	Аудиторная работа (всего) <sup>4</sup> :	36	14
3.1	Занятия лекционного типа	18	8
3.2	Занятия семинарского типа	18	6
<b>4</b>	<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)<sup>5</sup></b>	<b>72</b>	<b>121</b>
4.1	Курсовая работа <sup>6</sup>		
<b>5</b>	<b>Вид промежуточной аттестации обучающегося<sup>7</sup> (экзамен)</b>	<b>33,5</b>	<b>6,5</b>

<sup>1</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Всего» учебного плана и должно быть равно сумме строк 2, 4, 5

<sup>2</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контакт.» учебного плана

<sup>3</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КрАт» учебного плана

<sup>4</sup> сумма строк 3.1, 3.2, где строка 3.1. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лек.» учебного плана, строка 3.2. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лаб /Пр.» учебного плана

<sup>5</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «СР» учебного плана

<sup>6</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КуР» учебного плана

<sup>7</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контроль»

учебного плана

**4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

*Очная форма обучения (срок обучения 4 года)*

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах) всего <sup>1</sup>	Контактная работа <sup>2</sup>	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоемкость (в часах)				
				Занятия лекционного типа/ И <sup>3</sup>	Занятия семинарского типа/ И <sup>3</sup>	Курсовая работа <sup>4</sup>	Самостоятельная Работа <sup>5</sup>	Контроль <sup>6</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Тема 1. Теории поведения человека в организации	13	4	2	2		9	
2.	Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения	15	6	3	3/2		9	
3.	Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив	15	6	3	3/2		9	
4.	Тема 4. Лидерство в организации	13	4	2	2/2		9	
5.	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации	13	4	2	2/2		9	
6.	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	13	4	2	2		9	
7.	Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения	13	4	2	2/2		9	
8.	Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение	13	4	2	2		9	
	<b>Форма промежуточной аттестации (экзамен)<sup>7</sup></b>	36	2,5					33,5
	<b>Всего<sup>8</sup>:</b>	<b>144</b>	<b>38,5</b>	<b>18</b>	<b>18/10</b>		<b>72</b>	<b>33,5</b>

<sup>1</sup> по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов в графе 3 равно сумме граф 4 и 8

<sup>2</sup> по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов контактной работы равно сумме граф 5 и 6

<sup>3</sup> в том числе – занятия, проводимые в интерактивных формах (И), количество часов в соответствии с учебным планом

<sup>4</sup> в графе 7 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «КуР» учебного плана

<sup>5</sup> количество часов в графе 8, указанных по строке «Всего» распределяется по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины

<sup>6</sup> в графе 9 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «Контроль» учебного плана

<sup>7</sup> в графе 3 указывается сумма граф 4,7,9, где в графе 4 – количество часов из графы «КрАт» учебного плана, в графе 7 – количество часов из графы «КуР» учебного плана, в графе 9 – количество часов из графы «Контроль» учебного плана

<sup>8</sup> количество часов по графам 3-9 в соответствии с графами в учебном плане, где графа 3 – «Всего», графа 4 – «Контакт.», графа 5 – «Лек», графа 6 – «Лаб»/«Пр», графа 7 – «КуР», графа 8 – «СР», графа 9 – «Контроль»

*Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)*

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах) всего <sup>1</sup>	Контактная работа <sup>2</sup>	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоёмкость (в часах)				
				Занятия лекционного типа/ И <sup>3</sup>	Занятия семинарского типа/ И <sup>3</sup>	Курсовая работа <sup>4</sup>	Самостоятельная Работа <sup>5</sup>	Контроль <sup>6</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Тема 1. Теории поведения человека в организации	17,5	1,5	1	0,5		16	
2.	Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения	17	2	1	1/1		15	
3.	Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив	17	2	1	1/1		15	
4.	Тема 4. Лидерство в организации	17	2	1	1/1		15	
5.	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации	17	2	1	1/1		15	
6.	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	16,5	1,5	1	0,5		15	
7.	Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения	16,5	1,5	1	0,5		15	
8.	Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение	16,5	1,5	1	0,5		15	
	<b>Форма промежуточной аттестации (экзамен)<sup>7</sup></b>	9	2,5					6,5
	<b>Всего<sup>8</sup>:</b>	<b>144</b>	<b>16,5</b>	<b>8</b>	<b>6/4</b>		<b>121</b>	<b>6,5</b>

Все сноски те же.

#### 4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код результата обучения
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации	<p>Организационное поведение как научная дисциплина: предмет, история возникновения, место в системе наук. Сущность понятия «организационное поведение». Внутренние и внешние факторы, влияющие на поведение людей в организациях. Основные подходы к исследованию поведения в различных научных дисциплинах. Сущность бихевиоризма, его роль в исследовании поведения людей, применение бихевиористских теорий в практике управления. Психоаналитические объяснения поведения людей и практическое применение психоанализа в решении управленческих задач. Принципы гуманистической психологии и их влияние на развитие теории и практики управления. Когнитивные теории поведения и их влияние на развитие управления персоналом. Теория социального научения. Синергетическая модель поведенческих эффектов.</p>	<p>ОК-5 – 3-1 ОК-5 – 3-2 ОК-5 – У-1 ОК-5 – В-1</p>
2	Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения	<p>Представление о поведении в обыденном сознании. Оценочный смысл термина "поведение". Поведение как форма человеческой активности. Разнообразие поведения людей. Поведение как предмет социологии. Поведение как разновидность активности экономических субъектов. Репродуктивное поведение. Ролевое поведение.</p> <p>Социальное действие как элемент поведения. Взаимодействия в организациях. Конструктивное и деструктивное поведение. Способы регулирования поведения. Формальные и неформальные нормы. Взаимодействие и организационные нормы. Виды отношений в организации.</p>	<p>ОК-5 – 3-1 ОК-5 – 3-2 ОК-5 – У-1 ОК-5 – В-1</p>
3	Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив	<p>Человек как индивид, индивидуальность, личность и субъект деятельности. Биологические, психологические, социальные и культурные факторы, определяющие специфику индивидуального поведения. Современные типологии личности, описывающие организационное поведение.</p> <p>Психические состояния и свойства.</p>	<p>ОК-5 – 3-1 ОК-5 – 3-2 ОК-5 – У-1 ОК-5 – В-1</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код результата обучения
		<p>Психические свойства личности. Способности. Связь между биологическими и психическими особенностями индивидов. Темперамент и характер. Проблема генетической обусловленности поведенческих реакций. Врожденные и приобретенные черты. Психологические типологии личности</p> <p>Специфика процессов социализации в условиях профессиональной деятельности. Процесс персонального развития в организации. Особенности организационного поведения на разных этапах карьеры. Карьерные кризисы и их поведенческое проявление.</p>	
4	Тема 4. Лидерство в организации	<p>Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом в организациях разного типа. Проблемы формирования лидера в организации (малые, средние, крупные организации, быстрорастущие организации, организации различных форм собственности и т.п.). Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.</p> <p>Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства. Особенности формального лидерства в организациях разного типа.</p> <p>Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства. Особенности неформального лидерства в организациях разного типа. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.</p>	<p>ОПК-2 – 3-1 ОПК-2 – У-1 ОПК-2 – В-1 ОПК-3 – 3-1 ОПК-3 – У-1 ОПК-3 – В-1 ПК-1 – 3-1 ПК-1 – У-1 ПК-1 – В-1</p>
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации	<p>Современный взгляд на конфликты в организации. Понятие конфликта. Противоречия и конфликты. Функции и виды конфликтов (функциональные и нефункциональные конфликты). Типы конфликтов (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые конфликты). Конфликт как процесс. Причины межгрупповых конфликтов. Последствия конфликтов в организации. Руководство</p>	<p>ОК-5 – 3-2 ОК-5 – У-2 ОК-5 – В-1 ОПК-2 – У-1 ОПК-2 – В-2 ОПК-3 – 3-1 ОПК-3 – У-1 ОПК-3 – В-1 ПК-1 – 3-1</p>



№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код результата обучения
		<p>межгрупповыми конфликтами как средство их разрешения. Методы разрешения конфликта (разъяснение требований к работе, координации и интеграции, комплексных целей, системы вознаграждений). Межличностные стили разрешения конфликтов (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, разрешение проблемы). Переговоры - универсальный метод разрешения конфликтов. Причины внутригрупповых конфликтов. Смягчение отрицательных последствий внутригрупповых конфликтов. Стресс и синдром общей адаптации.</p>	
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	<p>Коммуникативный процесс в организации. Коммуникативные системы в организации, их структура и функции. Формальные и неформальные каналы коммуникации, коммуникационные потоки и их направления, коммуникационные сети. Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности.</p> <p>Виды и формы общения. Формы делового общения: деловая беседа, публичное выступление, собрания, совещания, дискуссия и др. Невербальные компоненты коммуникации. Слухи. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения.</p> <p>Коммуникативные барьеры: физические искажения, семантические проблемы, смешанные сообщения, отсутствие обратной связи, эффекты статуса.</p>	<p>ОК-5 – 3-2  ОК-5 – У-2  ОК-5 – В-1  ОПК-2 – У-1  ОПК-2 – В-2  ОПК-3 – 3-1  ОПК-3 – У-1  ОПК-3 – В-1  ПК-1 – 3-1</p>
7	Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения	<p>Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации.</p>	<p>ОК-5 – У-2  ОК-5 – В-1  ОПК-2 – 3-1  ОПК-3 – 3-1  ОПК-3 – У-1  ОПК-3 – В-1  ПК-1 – 3-1  ПК-1 – 3-2  ПК-1 – У-2  ПК-1 – В-2</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код результата обучения
		<p>Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления.</p> <p>Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем.</p>	
8	Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение	<p>Изменения и нововведения в организациях. Изменения как норма функционирования организации. Проблема организационного развития и современные концепции организационной динамики. Стратегии инноваций в организациях. Типы реакций персонала на изменения. Сопротивление переменам. Инновационные барьеры.</p> <p>Изменения личности и ее моделей поведения как главный источник изменения организационной культуры. Понятие организационного развития. Ценности организационного развития. Меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований. Организационные изменения как угроза личной свободе. Групповые стратегии жизни как способы реализации жизненных стилей в организации. Сопротивление изменениям. Бессознательные формы поведения в организации и проблема их коррекции. Подготовка работников к необходимости изменений. Изменения в процессе труда. Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям. Критерии успешного осуществления изменений.</p>	<p>ОК-5 – У-2 ОК-5 – В-1 ОПК-2 – 3-1 ОПК-3 – 3-1 ОПК-3 – У-1 ОПК-3 – В-1 ПК-1 – 3-1 ПК-1 – 3-2 ПК-1 – У-2 ПК-1 – В-2</p>

**5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем (при необходимости)**

Для реализации предусмотренных видов учебной работы в качестве образовательных технологий используются информационные и коммуникационные образовательные технологии:

- мультимедийное обучение (презентации, мультимедийные курсы);
- сетевые компьютерные технологии (Интернет, локальная сеть);
- при организации образовательного процесса с применением ДОТ лекции проводятся в режиме онлайн.

Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1. Операционная система Microsoft Win 7,
2. LibreOffice,
3. Adobe Acrobat Reader DC,
4. 7-zip,
5. Paint.Net

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Правовая информационная база данных Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
- Сайт Федеральной службы государственной статистики – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Электронно-библиотечные системы:

- Научная электронная библиотека elibrary.ru – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

**6. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю), текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

**6.1. Содержание и трудоемкость самостоятельной работы по темам дисциплины**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование раздела дисциплины</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Трудоемкость (в акад. часах) очная форма обучения</b>	<b>Трудоемкость (в акад. часах) заочная форма обучения</b>
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	16
2	Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15
3	Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15
4	Тема 4. Лидерство в организации	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и	9	15

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в акад. часах) очная форма обучения	Трудоемкость (в акад. часах) заочная форма обучения
		научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.		
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15
7	Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15
8	Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение	- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.	9	15

## **6.2. Перечень учебно-методического обеспечения для текущего контроля успеваемости**

### **Примерная тематика и планы семинарских и/или практических занятий для очной и заочной форм обучения**

#### ***Очная форма обучения***

#### **Тема 1. Теории поведения человека в организации**

##### **Вопросы к занятию:**

- Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов.
- Развитие взглядов на поведение личности в организации.
- Личность как центр и основа организационного поведения.
- Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
- Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
- Отличия в понимании организационного поведения с позиций классического бихевиоризма и теории деятельности.
- Механизмы организационного поведения в психоаналитических и когнитивистских теориях.
- Основные механизмы социального научения.
- Сущность синергетического эффекта поведения.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

#### **Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения**

##### **Вопросы к занятию:**

- Индивид, личность, индивидуальность.
- Поведение как форма человеческой активности.
- Разнообразии поведения людей.
- Поведение как предмет социологии.
- Поведение как разновидность активности экономических субъектов.
- Ролевое поведение.
- Личность как центр и основа организационного поведения.
- Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
- Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
- Трудовые и профессиональные роли личности.
- Профессиональная ориентация и выбор профессии.
- Требования организации к физическим и психическим свойствам работников. Профессиональные и социокультурные требования.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив**

#### **Вопросы к занятию:**

- Взаимодействия в организациях.
- Социальная адаптация и активность человека в организации.
- Взаимодействие и организационные нормы.
- Виды отношений в организации.
- Способы регулирования поведения.
- Формальные и неформальные нормы.
- Стадии и институты социализации.
- Регламентация социальных ролей личности в организации.
- Поведение как критерий оценки работника.
- Связь рекреационного и трудового поведения.
- Лояльность сотрудников. Отклоняющееся поведение.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 4. Лидерство в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией.
- Сравнительный анализ моделей лидерства.
- Истоки и классические исследования лидерства.
- Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
- Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом.
- Проблемы формирования лидера в организации.
- Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.
- Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
  - Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
  - Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров.
  - Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Понятие конфликта. Противоречия и конфликты.
- Функции и виды конфликтов. Типы конфликтов.
- Конфликт как процесс. Причины межгрупповых конфликтов.
- Последствия конфликтов в организации.
- Руководство межгрупповыми конфликтами как средство их разрешения.
- Методы разрешения конфликта.
- Межличностные стили разрешения конфликтов

- Причины внутригрупповых конфликтов. Смягчение отрицательных последствий внутригрупповых конфликтов.

- Стресс и синдром общей адаптации.
- Стресс как результат нововведений.
- Причины стрессов в организации.
- Влияние стресса на эффективность деятельности организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы, либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 6. Коммуникативное поведение в организации**

### **Вопросы к занятию:**

- Аспекты коммуникаций: информационный и личностный. Разновидности коммуникаций.

- Уровни коммуникаций.

- Коммуникация как ценность современного менеджмента. Информация как основа коммуникаций и ресурс менеджмента.

- Движение информации в системе коммуникаций. Скрытые коммуникации и латентный менеджмент.

- Понятие коммуникации и коммуникабельности. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях. Слухи.

- Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Влияние стиля управления на формы делового общения. Нисходящие и восходящие коммуникации. Межличностные коммуникации в организации.

- Коммуникативные потребности.

- Понятие коммуникативного барьера. Барьеры эффективного общения.

- Виды и формы общения. Направленность общения. Формы делового общения в организации. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность.

- Невербальные компоненты коммуникации.

- Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения**

### **Вопросы к занятию:**

- Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации.

- Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения.

- Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.

- Важность внутреннего удовлетворения.

- Корпоративная культура в системе мотивации личности работника.

- Влияние организационной структуры на систему мотивации.



- Мотивация и эффективность управления. Прикладное значение теорий мотивации.
- Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой.
- Деньги в контексте мотивационных теорий.
- Социальные блага в контексте мотивационных теорий.
- Ограниченность групповых стимулирующих систем.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение**

### **Вопросы к занятию:**

- Изменения как норма функционирования организации. Понятие организационного развития.
- Меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.
- Сопротивление изменениям. Бессознательные формы поведения в организации и проблема их коррекции.
- Подготовка работников к необходимости изменений.
- Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям.
- Критерии успешного осуществления изменений.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## ***Заочная форма обучения***

### **Тема 1. Теории поведения человека в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов
  - Развитие взглядов на поведение личности в организации
  - Индивид, личность, индивидуальность.
  - Личность как центр и основа организационного поведения.
  - Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
  - Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
- Отличия в понимании организационного поведения с позиций классического бихевиоризма и теории деятельности
  - Механизмы организационного поведения в психоаналитических и когнитивистских теориях
  - Основные механизмы социального научения
  - Сущность синергетического эффекта поведения

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 2. Поведение как объект управления. Организационные детерминанты поведения**

### **Вопросы к занятию:**

- Индивид, личность, индивидуальность.
- Поведение как форма человеческой активности.
- Разнообразие поведения людей.
- Поведение как предмет социологии.
- Поведение как разновидность активности экономических субъектов.
- Ролевое поведение.
- Личность как центр и основа организационного поведения.
- Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
- Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
- Трудовые и профессиональные роли личности.
- Профессиональная ориентация и выбор профессии.
- Требования организации к физическим и психическим свойствам работников. Профессиональные и социокультурные требования.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 3. Личность в организации. Личность и коллектив**

### **Вопросы к занятию:**

- Взаимодействия в организациях.
- Социальная адаптация и активность человека в организации.
- Взаимодействие и организационные нормы.
- Виды отношений в организации.
- Способы регулирования поведения.
- Формальные и неформальные нормы.
- Стадии и институты социализации.
- Регламентация социальных ролей личности в организации.
- Поведение как критерий оценки работника.
- Связь рекреационного и трудового поведения.
- Лояльность сотрудников. Отклоняющееся поведение.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 4. Лидерство в организации**

### **Вопросы к занятию:**

- Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией.
- Сравнительный анализ моделей лидерства.
- Истоки и классические исследования лидерства.
- Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
- Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом.

- Проблемы формирования лидера в организации
- Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.
- Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
- Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
- Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров.
- Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации**

### **Вопросы к занятию:**

- Понятие конфликта. Противоречия и конфликты.
- Функции и виды конфликтов. Типы конфликтов.
- Конфликт как процесс. Причины межгрупповых конфликтов.
- Последствия конфликтов в организации.
- Руководство межгрупповыми конфликтами как средство их разрешения.
- Методы разрешения конфликта.
- Межличностные стили разрешения конфликтов
- Причины внутригрупповых конфликтов. Смягчение отрицательных последствий внутригрупповых конфликтов.
- Стресс и синдром общей адаптации.
- Стресс как результат нововведений.
- Причины стрессов в организации.
- Влияние стресса на эффективность деятельности организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы, либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 6. Коммуникативное поведение в организации**

### **Вопросы к занятию:**

- Аспекты коммуникаций: информационный и личностный. Разновидности коммуникаций.
- Уровни коммуникаций.
- Коммуникация как ценность современного менеджмента. Информация как основа коммуникаций и ресурс менеджмента.
- Движение информации в системе коммуникаций. Скрытые коммуникации и латентный менеджмент.
- Понятие коммуникации и коммуникабельности. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях. Слухи.
- Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Влияние стиля управления на формы делового общения Нисходящие и восходящие коммуникации. Межличностные коммуникации в организации.
- Коммуникативные потребности.

- Понятие коммуникативного барьера Барьеры эффективного общения.
- Виды и формы общения. Направленность общения. Формы делового общения в организации. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность.
- Невербальные компоненты коммуникации.
- Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения**

### **Вопросы к занятию:**

- Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации.
- Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения.
  - Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
  - Важность внутреннего удовлетворения.
  - Корпоративная культура в системе мотивации личности работника.
  - Влияние организационной структуры на систему мотивации.
  - Мотивация и эффективность управления. Прикладное значение теорий мотивации.
- Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой.
  - Деньги в контексте мотивационных теорий.
  - Социальные блага в контексте мотивационных теорий.
  - Ограниченность групповых стимулирующих систем.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## **Тема 8. Изменения в организации и индивидуальное поведение**

### **Вопросы к занятию:**

- Изменения как норма функционирования организации. Понятие организационного развития.
- Меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.
- Сопротивление изменениям. Бессознательные формы поведения в организации и проблема их коррекции.
  - Подготовка работников к необходимости изменений.
  - Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям.
  - Критерии успешного осуществления изменений.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

## Методические материалы по процедуре оценивания в течение семестра

### 1. Опрос

**Опрос** является репродуктивным методом обучения и проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студентов, выявления слабых мест в знаниях по изучаемой теме для оптимального построения учебного процесса. А также учит основам публичного выступления.

Уровень ответа	Критерии оценивания
повышенный	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.
базовый	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
пороговый	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.
ниже порогового	Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).

### 2. Кейс-задание

**Кейс-задание** - это краткое описание проблемной ситуации на каком-либо реальном, либо вымышленном объекте, требующая от обучаемого оценки и/или предложений по выходу из данной ситуации, опираясь на предложенные вопросы.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
базовый	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
пороговый	Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов.
ниже порогового	Неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.

### 3. Задача

**Задача** – оценочное средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Задание выполнено полностью: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность применять стандартные формулы для вычисления; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения
базовый	Задание выполнено с незначительными погрешностями
пороговый	Обнаруживает знания и понимание большей части задания
ниже порогового	Задание не выполнено

### 4. Дискуссия

**Дискуссия** является репродуктивным методом обучения и представляет собой всестороннее коллективное обсуждение вопросов, проблем или сопоставление информации, идей, предложений (в интерактивной форме) обсуждение рефератов, подготовленных заранее. Дискуссия учит основам публичного выступления и позволяет оценить уровень освоения компетенций обучающимся.

Уровень ответа	Критерии оценивания
повышенный	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.
базовый	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
пороговый	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.
ниже порогового	Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).

### 5. Творческое задание

**Творческое задание** - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие

	знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
базовый	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
пороговый	Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов.
ниже порогового	Неправильная оценка ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.

## 6. Тестирование

**Тестирование** - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Правильно выполнено 90 – 100 % тестовых заданий.
базовый	Правильно выполнено 70 – 89 % тестовых заданий.
пороговый	Правильно выполнено 51 – 69% тестовых заданий.
ниже порогового	Правильно выполнено 0 – 50% тестовых заданий.

## Примерный перечень рефератов, эссе, докладов

Освоение дисциплины предполагает подготовку самостоятельных работ (**рефератов**, докладов, эссе) следующей примерной тематики:

1. Поведение как объект и предмет научного исследования
2. Поведение и другие виды человеческой активности.
3. Особенности поведения в различных сферах человеческой деятельности.
4. Основные детерминанты человеческого поведения и их особенности в современном обществе.
5. Особенности и факторы поведения людей на работе.
6. Характерные черты поведения сотрудников малого предприятия.
7. Особенности поведения сотрудников крупной компании.
8. Отличительные черты поведения сотрудников торговых организаций.
9. Поведение сотрудников банка.
10. Поведение персонала производственной организации.
11. Регуляторы поведения сотрудников в первичных подразделениях.
12. Поведение персонала научно-исследовательских организаций.
13. Поведение персонала предприятий сырьевых отраслей.
14. Поведение персонала транспортных предприятий.
15. Поведение персонала строительных организаций.
16. Поведение сотрудников в адаптационный период.
17. Особенности поведения сотрудников во вновь созданных организациях.
18. Взаимодействие формальных и неформальных структур в организациях.
19. Карьерное поведение сотрудников в организации.
20. Деловая оценка сотрудников как фактор организационного поведения.

21. Связь поведения на работе и рекреационного поведения.
22. Корпоративная культура как регулятор поведения в организации.
23. Формы деструктивного поведения сотрудников в организации.
24. Отношения между руководителями и подчиненными и их влияние на поведение персонала.
25. Кадровая политика организации как фактор поведения персонала.
26. Служба управления персоналом организации как субъект воздействия на поведение персонала.
27. Конфликтное поведение в организациях и его причины.
28. Внутриорганизационные факторы возникновения конфликтных ситуаций и конфликтов.
29. Способы регулирования поведения участников конфликтного взаимодействия.
30. Подразделение организации как субъект поведения.
31. Виды поведения в организации и способы его диагностики.
32. Соотношение лидерства и руководства в организации.
33. Проявление связи внешней и внутриорганизационной среды в поведении персонала.
34. Формы взаимодействия организации с внешней средой.
35. Социальные функции и поведение организации.
36. Организация как субъект поведения.
37. Изменения и развитие организации.
38. Поведение сотрудников в период, предшествующий увольнению.
39. Обучающиеся организации.
40. Социальная политика организации как фактор трудового поведения.

### **Примерные варианты проведения практических занятий**

#### **Самостоятельная работа студентов в аудитории под контролем преподавателя:**

Самостоятельная работа студентов в аудитории под контролем преподавателя заключается в самостоятельной проработке студентами таких тем, как:

1. Поведение как объект научного анализа
2. Научное понятие поведения
3. Личность и группа как субъекты поведения
4. Организационные детерминанты поведения
5. Будущее организаций

Работа по первой теме (2ч.) проводится в форме деловой игры, в процессе которой студенты по просьбе преподавателя и в индивидуальном порядке пытаются вспомнить и зафиксировать в письменном виде словосочетания, включающие слово «поведение». Затем составляется общий список определений, которые в обыденной речи используются для характеристики поведения людей в разных жизненных ситуациях.

Получившийся список определений используется как основа для второго более сложного задания, состоящего в том, чтобы предложить типологические критерии, позволяющие выделить различные виды поведения, и дать их классификацию. В ходе выполнения этого задания студенты выступают с собственными предложениями, которые коллективно обсуждаются с тем, чтобы оставить наиболее логично обоснованные.

Работа по второй теме (1ч.) заключается в том, что студенты с помощью преподавателя пытаются самостоятельно сформулировать определения понятия поведения. Опираясь на результаты работы по первой теме, преподаватель обращает



внимание студентов на различие обыденного (оценочного) и научного (описательного) определений поведения.

Далее преподаватель при необходимости напоминает студентам правила формулирования определений. Чтобы дать определение понятия «поведение», студенты должны, в частности, подобрать такое понятие, с которым бы понятие «поведение» соотносилось как часть и целое. Также следует обратить внимание студентов на тот факт, что поведение присуще не только человеку, но и животным. Это означает, что в определении поведения наряду с указанием понятия, которое по отношению к понятию поведения является родовым, должна содержаться и видовая характеристика поведения, как человеческого проявления. Затем обращается к студентам с просьбой - попытаться самим сформулировать определение понятия «поведения», то есть, самостоятельно ответить на вопрос: «Что такое поведение?», опираясь на знание правил логики, собственный кругозор и здравый смысл.

Работа по третьей теме (1ч.) заключается в усвоении лекционных материалов по теме «социальная обусловленность поведения». Познакомившись с содержанием лекционных материалов по данной теме, студенты должны сформулировать вопросы, ответы на которые, позволят охватить ключевые вопросы данной темы и одновременно показать глубину ее понимания. Это означает, что формулировки вопросов должны быть такими, что ответ требовал не простого запоминания значения новых терминов, а умения ими оперировать. Другими словами, не желательны, например, вопросы типа: «Что такое личность?» Приветствуются вопросы типа: «Что будет происходить с личностью человека, оказавшегося в новой социальной среде и вынужденного к ней приспособляться?» Понятно, что, не усвоив понятие личности, ответить правильно на этот вопрос нельзя. Занятие проводится в форме дискуссии.

Работа по четвертой теме (1ч.) состоит в выявлении факторов, оказывающих влияние на поведение сотрудников организации. В работе используется раздаточный материал в виде описаний различных ситуаций, характерных для внутренней жизни хозяйственных организаций и связанных с функционированием системы управления персоналом в лице линейных руководителей и деятельности службы управления персоналом. Разбившись на группы, студенты обсуждают предложенные преподавателем материалы публикаций специальных изданий. Цель обсуждения представить выявленные факторы в виде логически обоснованной системы, сгруппировать факторы по критериям субъекта и объекта действия, силы и продолжительности действия. Занятие проводится в форме дискуссии.

Работа по пятой теме (1ч.) предполагает выполнение в установленное время доклада в письменной форме, в котором должен содержаться ответ на вопрос: «Какие изменения могут претерпеть современные организации в течение следующих 20 лет?». Работа выполняется группами численностью 3-5 человек. Доклад делается представителем группы, дополняется и уточняется при желании остальными членами группы и обсуждается в обычном порядке. Выбранные учебной группой эксперты с участием преподавателя устанавливают рейтинг докладов. Для подготовки докладов используются лекционные материалы и рекомендованная преподавателем литература.

### **Примерный перечень практических заданий:**

1. Какие коммуникативные барьеры, на Ваш взгляд, являются наиболее распространёнными в деятельности сотрудников конкретной организации? Разработайте примеры их нейтрализации.
2. Проанализируйте ситуации делового общения на примере одной (или нескольких) организации, определите, присутствуют ли в их поведении ошибки и какие.
3. Протестируйте уровень Вашей общительности и уровень общительности Ваших сокурсников. Проанализируйте полученные результаты.
4. Проанализируйте одну из форм организации взаимоотношений в организации (беседа, публичное выступление, дискуссия и др.). Насколько оптимально была осуществлена подготовка и проведение?
5. Подготовьте примерный сценарий проведения совещания творческой группы по одной из проблем развития организации
6. Проанализируйте: какие вопросы, касающиеся проблематики организационного поведения можно отметить в изучаемой организации.
7. Проанализируйте эффективность расходования личного времени. Представьте результаты в письменном виде:
  - методика анализа «потерь рабочего времени»
  - методика выявления «временных поглотителей» и т.д.
8. Определите план действий, направленный на развитие выбранной вами для анализа организации.
9. Разработайте модель организационного поведения работника на этапе:
  - становления организации;
  - зрелости организации;
  - кризиса организации
10. Предложите проект создания системы, обеспечивающей внутриорганизационное повышение квалификации сотрудников
11. Подготовьте план рационализации труда менеджера организации с учётом знаний менеджмента времени
12. Определите наиболее привлекательное поведение работников для повышения эффективности деятельности организации. Обоснуйте свой результат.
13. Предложите свой вариант определения базовых организационных ценностей.
14. Деятельность менеджера организации, направленная на внутриорганизационное сплочение: определите возможное содержание данной деятельности с учётом характеристик выбранной организации (в качестве примера).
15. Ваши методы нейтрализации деструктивной деятельности неформальных лидеров организации.
16. Приведите примеры негативного воздействия некачественной информации (слухов, в организации) и Ваши рекомендации по их нейтрализации.
17. Проект внедрения инновации в организацию
18. Предложите методы совершенствования контроля организационного поведения работников

### Примеры тестов для самоконтроля:

1. Организационное поведение интегрирует в себе знания таких научных дисциплин, как
  - a) психология, экономика, менеджмент
  - b) математика, геронтология
  - c) медицина, логика
  
2. Назовите характеристики процессного подхода к организационному поведению:
  - a) поведение человека в организации рассматривается как продукт воздействия групповой, коллективной психологии
  - b) основу подхода составляет рассмотрение основных функций управления в контексте управления поведением сотрудников. Признается необходимость разделения труда, власти и ответственности, дисциплины, единоначалия, иерархии
  - c) управление поведением строится на основе изучения трудовых операций на рабочих местах. Применяется хронометраж, выявление оптимальных приемов и способов работы, делается ставка на экономические методы стимулирования труда
  
3. Назовите характеристики рационалистического подхода к организационному поведению:
  - a) управление поведением строится на основе изучения трудовых операций на рабочих местах. Применяется хронометраж, выявление оптимальных приемов и способов работы, делается ставка на экономические методы стимулирования труда
  - b) основу подхода составляет рассмотрение основных функций управления в контексте управления поведением сотрудников. Признается необходимость разделения труда, власти и ответственности, дисциплины, единоначалия, иерархии
  - c) поведение человека в организации рассматривается как продукт воздействия групповой, коллективной психологии
  
4. Организационное поведение – это
  - a) комплексная наука об изучении факторов, влияющих на поведение человека в организации и способов управления поведением
  - b) способы управления поведением людей в организации
  - c) деятельность по установлению доброжелательных отношений между руководителями и сотрудниками, между коллегами
  
5. Основные положения теории "X" Д. Мак-Грегора:
  - a) Поскольку человек не любит работать, следует его принуждать, контролировать, угрожать ему наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации; человек может осуществить самоуправление и самоконтроль, служа целям, которым он привержен
  - b) человек относится к работе в соответствии с ситуацией, состоянием здоровья и сложностью работы
  - c) Работа для человека так же естественна, как игра; Внешний контроль не единственное средство объединения усилий для достижения целей организации.
  
6. Автором теории "Z" является:
  - a) Д. Мак-Грегор
  - b) А. Мескон
  - c) У. Оучи
  
7. Дайте правильный ответ:

Структура личности состоит из трех элементов: подсознания (id – "Оно"), самосознания (ego – "Я") и элемента чисто социального происхождения (super ego – "сверх Я") - это основная идея модели личности, предложенной:

- d) Э. Берном
- e) З. Фрейдом
- f) К.К. Платоновым

8. Дайте правильный ответ:

Многочисленные исследования показывают, что в современных высокотехнологичных условиях продуктивность труда с возрастом работников увеличивается

- a) Да
- b) Нет

9. Дайте правильный ответ:

Модель поведения, основанная на убеждении, что в организации существуют (или должны существовать) статусные и властные различия и что использование власти является необходимым и важным элементом функционирования эффективной организации - это отражение такой личностной характеристики, влияющей на поведение человека в организации, как

- a) Авторитаризм
- b) Локус контроля
- c) Догматизм

10. Комплекс устойчивых свойств индивида, влияющих на его поведение, формирующихся на основе биологических и психических свойств, под влиянием культуры и особенностей социальных общностей – это

- a) Социальная личность
- b) Субъективное «Я»
- c) Культурный идеал личности

11. Базовые представления о том, что определенные идеи, цели, формы поведения или институты являются индивидуальными или социально предпочтительнее иных идей, целей, форм поведения – это

- a) мотивы поведения
- b) ценности человека
- c) потребности

12. Определение какого понятия приведено ниже:

Группы, в которых взаимодействие между участниками происходит главным образом с помощью определенных, достаточно четко сформулированных правил – поведенческих стандартов или групповых норм. Как правило, это группы, созданные для решения задач, связанных с удовлетворением значимых потребностей более широких социальных общностей. Деятельность таких групп находится под постоянным внешним контролем и в достаточной мере регулируется извне

- a) неформальная группа
- b) команда
- c) формальная группа
- d) малая группа

13. Какие из названных категорий характеризуют динамические процессы в трудовом коллективе как малой группе

- a) лидерство, групповое принятие решений, процесс образования группы
- b) увольнение, саботаж
- c) дисциплинарные меры, увольнение

14. Характеристика какого динамического процесса, свойственного трудовому коллективу как социальной группе, представлена ниже:

Эта характеристика означает, что данный состав группы не просто возможен, но что он интегрирован наилучшим образом, что в нем достигнута особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью.

- a) групповое давление
- b) групповая сплоченность
- c) групповое принятие решений
- d) лидерство

15. Отметьте существенные характеристики командной работы

- a) ориентация на достижение совместной цели, коллективная ответственность, взаимозависимость членов команды
- b) ориентация на достижение индивидуальных результатов, разобщенность деятельности
- c) отсутствие взаимосвязи членов команды, психологическая несовместимость

16. Выберите правильный ответ:

механизмы, позволяющие из определенного числа претендентов выбрать тех, чье поведение в организации будет соответствовать принятым в ней образцам и эффективным с точки зрения ее целей – это составная часть...

- a) отбора и найма работников
- b) адаптации сотрудников
- c) увольнения сотрудников

17. К какому понятию относится следующее определение:

организованная система активности взаимодействующих индивидов, направленная на целесообразное производство (воспроизводство) объектов материальной и духовной культуры

- a) взаимодействие
- b) совместная деятельность
- c) трудовая деятельность

18. Дайте правильный ответ

Групповое и коллективное взаимодействие в разных сферах жизнедеятельности компании имеет широкие возможности, как для решения производственных задач, так и для удовлетворения потребностей сотрудников в проявлении активности, в установлении межличностных отношений и в самореализации

- a) да
- b) нет

19. Отметьте пропущенное слово:

\_\_\_\_\_ - это совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо, чтобы считаться ценными

- a) организационная культура

- b) социально-психологический климат
- c) жизнедеятельность организации

20. Дайте правильный ответ

организационную основу власти составляют следующие источники власти: экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти

- a) да
- b) нет

21. Организационное поведение – это

- a) комплексная наука об изучении факторов, влияющих на поведение человека в организации и способов управления поведением
- b) способы управления поведением людей в организации
- c) деятельность по установлению доброжелательных отношений между руководителями и сотрудниками, между коллегами

22. Назовите характеристики рационалистического подхода к организационному поведению:

- a) управление поведением строится на основе изучения трудовых операций на рабочих местах. Применяется хронометраж, выявление оптимальных приемов и способов работы, делается ставка на экономические методы стимулирования труда
- b) основу подхода составляет рассмотрение основных функций управления в контексте управления поведением сотрудников. Признается необходимость разделения труда, власти и ответственности, дисциплины, единоначалия, иерархии
- c) поведение человека в организации рассматривается как продукт воздействия групповой, коллективной психологии

23. Основные положения теории "Y" Д. Мак-Грегора:

- a) Работа для человека так же естественна, как игра; Средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, результат прошлого разочарования, и оно вызвано плохим руководством сверху.
- b) Человек изначально не любит работать и будет избегать работы; Поскольку человек не любит работать, следует его принуждать, контролировать, угрожать ему наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации.
- c) отношение к труду определяется конкретной ситуацией и настроением человека

24. Модель личности, предложенная К.К. Платоновым, включает следующие элементы:

- a) биологические особенности организма; индивидуальные особенности психических процессов; личный опыт
- b) ситуативные социальные установки
- c) обобщенные социальные установки

25. Дайте правильный ответ:

проблема ограниченности физических сил неизбежно возникает в жизни человека любой профессии

- a) да
- b) нет

26. Важными личностными характеристиками, влияющими на поведение человека в организации, являются:

- a) локус контроля, ориентация на достижения
- b) эмоциональное настроение
- c) пол

27. Дайте правильный ответ:

Многочисленные исследования показывают, что в современных высокотехнологичных условиях продуктивность труда с возрастом работников увеличивается

- a) да
- b) нет

28. Дайте правильный ответ

К этой группе относятся ценности, которые выступают базовыми. В соответствии с ними индивид строит свою жизнь, их он готов отстаивать и укреплять. Эта группа включает такие ценности, как человеческое достоинство, любовь, дружба, экономическое процветание, безопасность, равенство возможностей и т.д. Их можно рассматривать как общечеловеческие, универсальные нравственные стандарты, которые, по-видимому, одинаково важны в любой стране и культуре.

- a) инструментальные ценности
- b) терминальные ценности
- c) социальные ценности

29. Определение какого понятия приведено ниже:

немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

- a) формальная группа
- b) команда
- c) малая группа

### **6.3. Перечень учебно-методического обеспечения для промежуточной аттестации**

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

1. Предмет организационного поведения, методы его исследования.
2. Поведение руководителя, ориентированного на детальный и на факторный контроль реализации управленческих решений.
3. Диспозиционная система организационного поведения (ОП).
4. Технология осознанного действия.
5. Особенности ОП в современном мире и в России.
6. Субъекты ОП.
7. Характеристика понятий действия, поведения и деятельности.
8. Организационная культура и её роль в управлении поведением людей.
9. Лидерство и его роль в коммуникации.
10. Статус, роль, нормы как регуляторы группового поведения.
11. Формирование, структура и развитие группы.
12. Групповая динамика.
13. Имиджевые регуляторы поведения.
14. Концепции оценки поведения работника по конечным результатам.
15. Невербальное общение и его роль в коммуникации.
16. Технология управления конфликтом.
17. Конфликты в организации, их источники.
18. Методы разрешения конфликтов.
19. Барьеры эффективности коммуникации.
20. Постоянные и переменные факторы, определяющие модель группового поведения.
21. Переговоры как важнейший коммуникативный акт.
22. Основные приёмы рефлексивного слушания.
23. Синергетика как теория самоорганизации сложных систем.
24. Индикаторы активного поведения человека.
25. Управленческий цикл руководителя, и деловое поведение работников.
26. Нормы, содержание, критерии ОП.
27. Технология самоопределения в ОП.
28. Принятие управленческих решений в системе управления ОП.
29. Возможные модели поведения руководителя на разных стадиях управленческого цикла.
30. Реализация управленческих решений в системе управления ОП.
31. Должностное самоопределение руководителя.
32. Доминанты модели поведения человека в организации.
33. Делегирование полномочий как метод реализации управленческих решений.
34. Поведенческое формирование имиджа фирмы.
35. Варианты поведения руководителя при запуске управленческих решений.
36. Стратегические и тактические ориентации руководителя.
37. Поведенческие реакции личности на стресс.
38. Индивидуально-типологические восприятия информации.
39. Инновационное поведение в организации.
40. Ресурсы организационного поведения.
41. Целевая направленность поведения.
42. Организационное развитие и трансформация организационного поведения.



## Пример экзаменационного билета

Частное учреждение высшего образования  
«Московский социально-экономический институт»  
Кафедра экономики и менеджмента

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Профиль: Менеджмент организации

Дисциплина: Организационное поведение

Экзаменационный билет №

1. Предмет организационного поведения, методы его исследования.
2. Постоянные и переменные факторы, определяющие модель группового поведения.

Одобрено на заседании кафедры экономики и менеджмента  
протокол № от «\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ (ФИО)  
(подпись)

**7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (См. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине)**

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### Основная литература

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

2. Михненко, П.А. Теория организации и организационное поведение : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. : табл., граф., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0322-4. – Текст : электронный.

3. Шапиро, С.А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.

## Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 168 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920> – Библиогр.: с. 127-128. – Текст : электронный.

2. Грачева, О.Ю. Организационное поведение: шпаргалка : [16+] / О.Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438> – ISBN 978-5-9758-2003-7. – Текст : электронный.

### 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Деловой журнал «Управление персоналом» - [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - [www.mevriz.ru](http://www.mevriz.ru)
3. Журнал «Открытые системы» - [www.osp.ru](http://www.osp.ru)
4. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» - [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru)
5. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» - [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru)
6. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/books.asp>.
7. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочная Правовая Система КонсультантПлюс  
Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>  
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.
2. Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»  
Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/>  
Доступ свободный
3. Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)  
Режим доступа: <https://uisrussia.msu.ru/>  
Доступ свободный

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
Занятия лекционного типа	<p>В процессе занятия лекционного типа студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у студента конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к семинарским занятиям.</p> <p>Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.</p>
Занятия семинарского типа	<p>Основной целью семинарских занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на семинарских занятиях в форме подготовленных студентами докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.</p> <p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>
Самостоятельная работа /индивидуальные задания	<p>Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества.</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки студентов к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает</p>

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	<p>перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки.</p> <p>При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.</p>
Реферат	<p><i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата.</p> <p><i>Структура и содержание реферативного обзора.</i></p> <p>Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.</p> <p>По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень);</li> <li>2. Название статьи или материала;</li> <li>3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье;</li> <li>4. Актуальность проблемы;</li> <li>5. Содержание проблемы;</li> <li>6. Какое решение проблемы предлагает автор;</li> <li>7. Прогнозируемые автором результаты;</li> <li>8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса).</li> <li>9. Отношение студента к предложению автора.</li> </ol> <p>Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.</p> <p>В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.</p>
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, специализированная учебная мебель, переносное видеопроjectionное оборудование, презентационный учебный материал.

Экран. Доска. Наглядные учебные пособия.

Помещение для самостоятельной работы. Автоматизированные рабочие места обучающихся с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет.

## **12. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.