

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Задорожная Людмила Ивановна

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 08.07.2024 20:30:34

Уникальный идентификатор:

faa404d1aeb2a023b5f4a331ee5ddc540496512d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Майкопский государственный технологический университет»

Факультет экономики и управления

Кафедра конституционного строительства и государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Л.И. Задорожная

« ____ » _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

по направлению подготовки

по профилю подготовки (специализации)

квалификация (степень) выпускника

форма обучения

год начала подготовки

Б1.В.10 Организационное поведение

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Государственное и муниципальное управление в
социальной сфере

бакалавр

Очная, Заочная, Очно-заочная

2024

Майкоп



Составитель рабочей программы:

Доцент, канд. филол. наук
(должность, ученое звание, степень)

Подписано простой ЭП
28.06.2024
(подпись)

Киржинова Светлана
Аслановна
(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры:

Конституционного строительства и государственного и муниципального управления
(название кафедры)

Заведующий кафедрой:
02.07.2024

Подписано простой ЭП
02.07.2024
(подпись)

Болокова Мариэтта
Аскарбиевна
(Ф.И.О.)

Согласовано:

Руководитель ОПОП
заведующий выпускающей
кафедрой
по направлению подготовки
(специальности)
02.07.2024

Подписано простой ЭП
02.07.2024
(подпись)

Болокова Мариэтта
Аскарбиевна
(Ф.И.О.)

Согласовано:

НБ МГТУ
(название подразделения)

02.07.2024

Подписано простой ЭП
02.07.2024
(подпись)

И. Б. Берберьян
(Ф.И.О.)



1. Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины состоит в систематизированном описании поведения людей в различных ситуациях в процессе труда, объективном объяснении причин поступков индивидов и групп в определенных условиях, прогнозировании поведения работника в будущем.

Задачи курса:

- раскрыть основные понятия организационного поведения;
- сформировать у обучающихся понимание методологии системного подхода в управлении организацией, принципов и методов диагностики организационных проблем;
- сформировать у обучающихся умение анализировать процесс взаимодействия человека и организации;
- воспитать и развить у обучающихся творческого подхода к работе, получению знаний в области психосоциальных основ организационного поведения.



2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП по направлению подготовки (специальности)

Дисциплина «Организационное поведение» входит в перечень курсов части, формируемой участниками образовательных отношений ОП.

Знания, полученные по дисциплине «Организационное поведение» непосредственно используются при изучении дисциплин «Планирование и проектирование организаций», «Государственная и муниципальная служба», «Этика государственной и муниципальной службы».

Дисциплина основана на знаниях научных законов менеджмента организации. Для освоения дисциплины необходимы знания сущности административного управления, опыта зарубежных стран в области развития организационного поведения.

Дисциплина направлена на изучение процессов административного управления и отношений в административной сфере.

Изучается данная дисциплина в пятом семестре. Формой итоговой аттестации является зачет.



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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей(их) компетенции(й):

УК-3.1	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
УК-3.2	Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)
УК-3.3	Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата



4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы. Общая трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы по очной форме обучения.

		Формы контроля (количество)	Виды занятий				Итого часов	з.е.
		За	Лек	Пр	СРП	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	17	34	0.25	56.75	108	3

Объем дисциплины и виды учебной работы по заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)	Виды занятий					Итого часов	з.е.
		За	Лек	Пр	КРАТ	Контроль	СР		
Курс 3	Сем. 6	1	6	6	0.25	3.75	92	108	3

Объем дисциплины и виды учебной работы по очно-заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)	Виды занятий				Итого часов	з.е.
		За	Лек	Пр	СРП	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	17	17	0.25	73.75	108	3



5. Структура и содержание учебной и воспитательной деятельности при реализации дисциплины

5.1. Структура дисциплины для очной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Недел я семе стра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)								Формы текущего/проме жуточного контроля успеваемости текущего (по неделям семестра), промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контро ль	СР	СЗ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	Введение в организационное поведение. Организация и культура.		2		4				7		Обсуждение докладов
4	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда		2		4				7		Блиц-опрос
4	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения		2		4				7		Тестирование, решение ситуационных задач
4	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения		2		4				7		Блиц-опрос
4	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.		2		4				7		Тестирование, решение ситуационных задач
4	Мотивация и оценка конечных результатов организации.		3		6				7,75		Создание мотивационного видеоролика
4	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения		2		4				7		Тестирование, решение ситуационных задач
4	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.		2		4	0,25			7		Блиц-опрос
	ИТОГО:		17		34	0.25			56.75		

5.2. Структура дисциплины для заочной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контро ль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
6	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	0,5		0,5				11	

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
6	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	0,5		0,5				11	
6	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	0,5		0,5				11	
6	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	0,5		0,5				11	
6	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	1		1				11	
6	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	1		1				15	
6	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	1		1				11	
6	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	1		1		0,25	3,75	11	
	ИТОГО:	6		6		0.25	3.75	92	

5.3. Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
4	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2		2				3,75	
4	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2		2				10	
4	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2		2				10	
4	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2		2				10	
4	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2		2				10	
4	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3		3				10	
4	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2		2				10	
4	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	2		2	0,25			10	
	ИТОГО:	17		17	0.25			73.75	

5.4. Содержание разделов дисциплины (модуля) «Организационное поведение», образовательные технологии

Лекционный курс

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2	0,5	2	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной	, Лекция-беседа

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2	0,5	2	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного	, Лекции-визуализации

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2	0,5	2	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций	, Лекции-визуализации

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							(коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и	

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2	0,5	2	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на	, Лекция-беседа

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2	1	2	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы	, Лекция-беседа

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3	1	3	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической	, Лекции-визуализации

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной	

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2	1	2	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	цели. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания	, Лекции-визуализации

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
4	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	2	1	2	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;	Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели. Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации. Уметь: - на практике выявить	, Слайд-лекция

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности. Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях. Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи). Уметь: - разрабатывать командную стратегию. Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	
	ИТОГО:	17	6	17				

5.5. Практические занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Сем	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий	Объем в часах		
			ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6
4	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	4	0,5	2
4	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	4	0,5	2
4	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	4	0,5	2
4	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4	0,5	2
4	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	4	1	2
4	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	6	1	3
4	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	4	1	2
4	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4	1	2
	ИТОГО:		34	6	17

Симуляционные занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.6. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.7. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5.8. Самостоятельная работа студентов

Содержание и объем самостоятельной работы студентов

Сем	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах		
				ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6	7
4	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Написание реферата	2 неделя	7	11	4
4	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Написание реферата	4 неделя	7	11	10
4	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Решение ситуационных задач	6 неделя	7	11	10
4	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Подготовка доклада	8 неделя	7	11	10
4	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Решение ситуационных задач	10 неделя	7	11	10
4	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Анализ мотивационных видеороликов	12 неделя	8	15	10
4	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Решение ситуационных задач	14 неделя	7	11	10
4	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	Подготовка доклада	16 неделя	7	11	10
ИТОГО:				57	92	74

5.9. Календарный график воспитательной работы по дисциплине

Модуль	Дата, место проведения	Название мероприятия	Форма проведения мероприятия	Ответственный	Достижения обучающихся
Модуль 7 Вовлечение обучающихся в профориентационную деятельность	10.2026 ФГБОУ ВО «МГТУ»	«Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения.»	Групповая Лекция - дискуссия	Разработчик РПД	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3;

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1. Методические указания (собственные разработки)

Название	Ссылка
Киржинова С.А. Основы деловых коммуникаций в сфере государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / С.А. Киржинова. - Майкоп: Б/и, 2022. - 34 с.	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100053143&DOK=0BB4F4&BASE=0007AA
Болокова, М.А. (Майкопский государственный технологический университет). Организационное поведение : учебно-методическое пособие / М.А. Болокова ; М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО Майкоп. гос. технол. ун-т. - Майкоп : Магарин О.Г., 2012. - 40 с. - Библиогр.: с. 17-18 (3 назв	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100000848&DOK=03A646&BASE=0007AA

6.2. Литература для самостоятельной работ

Название	Ссылка
Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Захаров Н.Л. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/product/557327 . - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-009613-1. - ISBN 978-5-16-100857-7	https://znanium.com/catalog/document?id=429904
Резник, С.Д. Организационное поведение : учебник / Резник С.Д. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 433 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1089957 . - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-016252-2. - ISBN 978-5-16-108564-6	https://znanium.com/catalog/document?pid=1089957
Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083262	https://znanium.ru/catalog/document?id=431689
Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : Учебное пособие / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. 4-е изд., стер. - М. : Издательско-торговая корпорация	https://znanium.com/catalog/document?id=431687
Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С.Д. Резник. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 433 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-018924-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2079293	https://znanium.ru/catalog/document?id=430997
Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Захаров Н.Л. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1150848 . - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-009613-1. - ISBN 978-5-16-100857-7	https://znanium.ru/catalog/document?pid=1150848
Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Захаров Н.Л. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 237 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1068854 . - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-009613-1. - ISBN 978-5-16-100857-7	https://znanium.ru/catalog/document?pid=1068854



Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.



7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде			
8	9	9	Преддипломная практика
6	6	6	Организационно-управленческая практика
1	1	1	Основы российской государственности
6	7	7	Политология
4	4	4	Общественный проект "Обучение служением"
3	3	3	Теория организации
4	6	4	Организационное поведение
6	8	6	Молодежная политика
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)			
8	9	9	Преддипломная практика
6	6	6	Организационно-управленческая практика
1	1	1	Основы российской государственности
6	7	7	Политология
4	4	4	Общественный проект "Обучение служением"
3	3	3	Теория организации
4	6	4	Организационное поведение
6	6	7	Управление общественными отношениями
34	35	34	Модуль получения квалификации "Социальный работник"
34	45	34	Основы социальной работы
3	3	3	Основы социального государства
7	7	8	Социальная психология
8	8	9	Социальное страхование и социальное обеспечение
6	8	6	Молодежная политика
8	8	8	Средства массовой информации в управлении социально-политическими процессами
8	9	7	Теория и практика межкультурных коммуникаций
УК-3.3 Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата			
8	9	9	Преддипломная практика
6	6	6	Организационно-управленческая практика
2	2	2	Теория менеджмента
6	7	7	Политология
4	4	4	Общественный проект "Обучение служением"
3	3	3	Теория организации
4	6	4	Организационное поведение
7	7	8	Социальная психология



Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
8	9	7	Прогнозирование и планирование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде					
Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Контрольная работа, реферат, тест, зачет
Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)					
Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Контрольная работа, реферат, тест, зачет
Уметь: - на практике выявлять значимые качества участников	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности.					
Владеть: - приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.3 Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата					
Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Контрольная работа, реферат, тест, зачет
Уметь: - разрабатывать командную стратегию.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания для текущего контроля знаний

1. Первый руководитель издает приказы «через голову» на третий, четвертый и даже пятый структурные уровни вниз или забываются ранее изданные нормативы и распределения полномочий

дублирование организационного порядка

стагнация

маятниковые решения



игнорирование организационного порядка

2. Несогласованность целей и действий, а также «неосуществляемость» решений ставят под вопрос достижение целей организацией

конфликт

неуправляемость

бессубъектность

рассеивание целей

3. Базовое противоречие, которое возникает из-за трудности в объединении интересов всех членов вокруг целей организации на всех ее уровнях

противоречие между личными и безличными факторами организаций

противоречие между индивидуальным и общим в организациях

противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций

департаментализация

4. Новое структурное звено подавляет эффективность низовых подразделений – это ...

автаркия подразделений

бюрократия

господство структуры над функцией

патология организационных отношений

5. Сотрудники не могут либо не хотят делать что-то за пределами минимально предписанного или им не даны соответствующие полномочия

конфликт

неуправляемость

бессубъектность

рассеивание целей

6. Приказом или распоряжением работнику предписывается делать то, что он и без того должен выполнять согласно служебной инструкции или положению о подразделении

дублирование организационного порядка

стагнация

маятниковые решения

игнорирование организационного порядка

7. Существует сговор работников организации для использования ее ресурсов в собственных целях, но в ущерб организации

клика



неуправляемость

бессубъектность

рассеивание целей

8. Цели, которые формулируются в виде функций, задач, обязанностей и задаются извне данной оргсистемы – это цели-...

задания

ориентации

системы

9. Базовое противоречие, которое возникает от того, что организация не может рассматриваться только как коллектив или совокупность индивидов и малых групп

противоречие между личными и безличными факторами организаций

противоречие между индивидуальным и общим в организациях

противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций

департаментализация

10. Цели перестают быть общими, люди не могут находить совместные решения, сотрудничество между сторонами, конструктивные взаимодействия между ними становятся невозможными или крайне затруднены

конфликт

неуправляемость

бессубъектность

рассеивание целей

11. Цели, преломленные через интересы персонала, разных групп работников – это цели...

задания

ориентации

системы

12. Преобладание в управленческой культуре негативов над позитивами характеризует ...

маятниковые решения

демотивирующий стиль руководства

игнорирование организационного порядка

подавление развития функционированием

13. Особая “третья природа” организации представляет собой...

чисто духовное явление



объективные материальные объекты

такую природу, которую человечество поставило между собой и окружающей средой.

природу, порожденную общественными отношениями и занимающую в них специфическое место

14. Повторяются структурные манипуляции (объединение-разъединение низовых подразделений, централизация- децентрализация)

дублирование организационного порядка

стагнация

маятниковые решения

игнорирование организационного порядка

15. Совокупности целей, как они понимаются на самом нижнем структурном уровне, не дают исходную, общеорганизационную цель

клика

неуправляемость

бессубъектность

рассеивание целей

16. Базовое противоречие, которое возникает из-за ошибок управления, задающего нереальные стандарты, с одной стороны и устаревших элементов, связей, схем бизнес-процессов – с другой

противоречие между личными и безличными факторами организаций

противоречие между индивидуальным и общим в организациях

противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций

департаментализация

17. Базовое противоречие, которое возникает из-за “рассечения” организации на подразделения

противоречие между личными и безличными факторами организаций

противоречие между индивидуальным и общим в организациях

противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций

департаментализация

18. Контроль над процедурами, техникой учета, методикой обработки информации в организации отдаётся на личное усмотрение исполнителя

автаркия подразделений

бюрократия

господство структуры над функцией



патология организационных отношений

19. Замкнутость отделов, цехов, служб на собственных задачах, сосредоточенность на внутренних проблемах в отрыве от целей, интересов смежных подразделений и организации в целом

автаркия подразделений

бюрократия

господство структуры над функцией

патология организационных отношений

20. Сущность социальной организации проявляется, когда ...

все индивидуальные цели подчинены достижению только общих целей, части работают только на целое

существуют только однонаправленные отношения в достижении целей

достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей

существует ориентация целого на потребности участников, когда общие цели подчинены достижению только индивидуальных целей

21. Термин, которым обозначается неспособность организации к выработке и реализации необходимых в ней изменений или уклонение от решений, назревших нововведений

дублирование организационного порядка

стагнация

маятниковые решения

игнорирование организационного порядка

22. Цели, которые встроены в природу организации и формулируют её целостность, выживание, равновесие, согласованность и т. п. – это цели-...

задания

ориентации

системы

23. Существенный признак социальной организации

цель

прибыль

задачи

функциональность

24. Организационные патологии – это ...



нарушения норм бухгалтерской отчётности

причины устойчивого целенедостижения организаций

превышение взысканий над поощрением

отсутствие организационной культуры

25. Организационный эффект проявляется

когда большинство или все сотрудники в организации имеют одинаковые цели.

за счёт эффективности индивидуального труда каждого отдельного работника

в принципах объединения индивидуальных и групповых усилий: единство цели, разделение труда, сотрудничество

26. Индивидуальные способности руководителя не дают ему возможности исполнять возложенные на него обязанности

автаркия подразделений

бюрократия

господство структуры над функцией

несовместимость личности с функцией

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.

2. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.

3. Психологические теории поведения. Направленность личности.

4. Социологические теории поведения человека в организации.

5. Экономические теории поведения человека в организации.

6. Типологии трудового поведения.

7. Девиантное поведение индивидуума в организации, формы девиаций.

8. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника. Понятие качества трудовой жизни и его элементы.



9. Типология организаций в менеджменте и социологии. Организационно-правовая форма организации.

10. Агрессивное, ассертивное и пассивное поведение сотрудников организации.

11. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

12. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Средства коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.

13. Управление коммуникациями в организации: проблемы, планирование, организация, контроль.

14. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения.

15. Стили ведения деловых переговоров.

16. Методика подготовки и проведения презентации.

17. Модели формирования мотивов. Формирование мотивов: внешние и внутренние факторы.

18. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.

19. Возможности и методы выявления и использования мотивов для управления отношением к труду.

20. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

Темы рефератов и контрольных работ для проведения текущего контроля

Тема 1. Становление организационного поведения как научной дисциплины

.Причины выделения организационного поведения в самостоятельную дисциплину.

2.Взаимосвязь организационного поведения с другими дисциплинами.

Тема 2. Система организационного поведения и ее структура

1.Предмет и задачи организационного поведения.



2. Структура организационного поведения.

Тема 3. Теоретические подходы, используемые в ОП

1. Теории психоанализа.

2. Теории бихевиоризма.

3. Теории гуманистической психологии.

Тема 4. Теории психоанализа

1. Концепция З. Фрейда

2. Практическая значимость теорий психоанализа.

Тема 5. Теории бихевиоризма

1. Основные концепции представителей школы бихевиоризма.

2. Практическая ценность теорий бихевиоризма для управления организационным поведением.

Тема 6. Теории гуманистической психологии

1. Основные идеи теорий гуманистической психологии.

2. Теории гуманистической психологии - практическое пособие для менеджеров. **Тема 7. Личность и ее социальная роль в организации**

1. Личность как субъект организационного поведения.

2. Структура социальной роли.

Тема 8. Установки личности

1. Роль установок в управлении поведением человека.

2. Социализация личности как процесс изменения установок.



Тема 9. Значение установок личности в эффективной деятельности организации

1. Установки личности.
2. Способы изменения установок.

Тема 10. Влияние восприятия индивида на организацию его поведения

1. Понятие восприятия.
2. Факторы, влияющие на процесс восприятия.

Тема 11. Уровень притязаний личности

1. Уровень самоуважения личности.
2. Теория самопознания.

Тема 12. Персональное развитие в организации

1. Личностный потенциал работника.
2. Мероприятия по персональному развитию работников.

Тема 13. Личностный потенциал работника

1. Содержание личностного потенциала работника.
2. Методы по выявлению профессиональных и личностных качеств работника.

Тема 14. Формирование группового поведения в организации

1. Понятие группы.
2. Причины объединения людей в группы.

Тема 15. Роль неформальных групп в организации

1. Типы неформальных групп.



2.Правила работы с неформальными группами.

Тема 16. Формирование группы и ее основные характеристики

1.Стадии формирования группы.

2.Структура группы.

Тема 17. Концепция сплоченности группы

1.Конформизм.

2.Мероприятия по укреплению и разрушению сплоченности.

Тема 18. Потенциал группы и его результативность

1.Качественные и количественные показатели результативности группы.

2.Факторы, мешающие раскрытию потенциала группы.

Тема 19. Коммуникативное поведение в организации

1.Невербальное общение.

2.Вербальное общение.

Тема 20. Коммуникации как связующие звенья в управлении

1.Виды коммуникаций.

2.Структура коммуникаций.

Тема 21. Лидерство в организации

1.Теория власти и влияния.

2.Теория черт.

Тема 22. Основные подходы к изучению лидерства



1.Поведенческий подход.

2.Ситуационный подход.

Тема23. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях

1. Конфликты и их причины.

2. Управление конфликтной ситуацией.

Тема 24. Стресс. Основные способы борьбы с ним

1.Стресс и «Ю-стресс».

2.Способы борьбы со стрессом.

Тема 25. Анализ и конструирование организации

1.Роль организационной структуры в управлении организационным поведением.

2.Роль организационной культуры в формировании имиджа организации.

Тема 26. Роль мотивации в деятельности организации

1.Направления развития современных теорий мотивации.

2.Роль денег в системе стимулирования современной организации.

Тема 27. Конфликты в организации

1.Причины возникновения конфликтов в организациях различных сфер деятельности.

2.Разработка методов управления конфликтным взаимодействием в организации.

Тема 28. Необходимость изменений для выживания организации в условиях конкуренции

1.Природа изменений в организации.

2.Управление нововведениями.



Тема 29. Поведенческий маркетинг

1. Стадии формирования поведенческого маркетинга.
2. Типы поведенческого маркетинга.

Тема 30. Международная организация как субъект организационного поведения

1. Система международного бизнеса в условиях глобализации экономики.
2. Управление организационной мультикультурой.

Вопросы к зачету

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.
2. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.
3. Психологические теории поведения. Направленность личности.
4. Социологические теории поведения человека в организации.
5. Экономические теории поведения человека в организации.
6. Типологии трудового поведения.
7. Девиантное поведение индивидуума в организации, формы девиаций.
8. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника. Понятие качества трудовой жизни и его элементы.
9. Типология организаций в менеджменте и социологии. Организационно-правовая форма организации.
10. Агрессивное, ассертивное и пассивное поведение сотрудников организации.
11. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.



12. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Средства коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.

13. Управление коммуникациями в организации: проблемы, планирование, организация, контроль.

14. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения.

15. Стили ведения деловых переговоров.

16. Методика подготовки и проведения презентации.

17. Модели формирования мотивов. Формирование мотивов: внешние и внутренние факторы.

18. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.

19. Возможности и методы выявления и использования мотивов для управления отношением к труду.

20. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

21. Потенциал группы и факторы повышения продуктивности группы.

22. Формирование продуктивных рабочих команд. Ключевые качества команды. Совместимость членов команды. Управление формированием команд.

23. Статусы, роли, нормы в команде. Подход Белбина.

24. Групповые девиации. Групповое мышление.

25. Методы активизации коллективной умственной деятельности.

26. Конфликты в организации и их урегулирование.

27. Анализ организации как социотехнической системы. Организационно-правовая форма организации, положение на рынке и организационная структура как факторы поведения.

28. Организационная культура и ее значение для деятельности организации на различных этапах развития. Исследование, диагностика и изменение культуры. Теории Шейна, Хофстеде, Камерон и Куинна.



29. Социально-психологический климат и продуктивность организации.

30. Структура организации как следствие текущего состояния и перспектив развития организации и особенностей ее руководителей и ключевых специалистов.

31. Проектирование работ. Проектирование перехода к работе в командах.

32. Стратегии развития организации и их поведение. Перепроектирование организаций.

33. Научные методы диагностики факторов, определяющих поведение работников организации.

34. Диагностика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на поведение организации. SWOT-анализ.

35. Природа власти и лидерства. Типологии лидерства.

36. Уровни лидерства в организации и компетенции лидеров разных уровней.

37. Эмоциональный интеллект лидера.

38. Компетенции лидера в области командообразования.

39. Понятие стиля руководства. Факторы разнообразия стилей. Стили руководства по Левину, Лайкерту, Вруму и Йеттону.

40. Ситуационные и поведенческие концепции лидерства.

41. Харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство. Лидерство-служение.

42. Стадии формирования команды по Такману и диалектика роли лидера.

43. Потенциал и потребности личности, методы их выявления. Возможности организации в развитии трудового потенциала и удовлетворении потребностей работников.

44. Развитие организации как развитие ее персонала. Концепция Развивающего управления персоналом.

45. Японские методы управления поведением в организации и факторы их эффективности.



46. Понятие и типология карьеры. Планирование карьеры и развития.

47. Решающая роль персонала в проведении изменений в организации. Необходимость, планирование и организация изменений.

48. Сопротивление изменениям. Изменение поведения людей в организациях. Поведение лидера в ситуации изменений.

49. Процессы и модели принятия решений по организационным изменениям.

50. Имидж организации. Факторы привлекательности организации для работников и субъектов внешней среды. Выявление и формирование имиджа организации.

51. Роль и возможности связи организации с общественностью и рекламирования организации.

52. Фирменный стиль и дресс-код (стиль одежды), их влияние на поведение сотрудников и организации.

53. Международная деловая среда: экономические, политические и социокультурные особенности.

54. Подготовка организации к функционированию в иной стране.

55. Многонациональные корпорации и специфика управления ими.

56. Типологии национальных культур и их влияние на поведение организации в международной среде. Типологии Хофстеде.

57. Этика бизнеса. Формы социальной ответственности бизнеса. Акулы и дельфины в бизнесе.

58. Показатели этичности бизнеса. Бюро безупречного бизнеса. Инвесторы в людей. Лучшие компании для трудоустройства.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Требования к контрольной работе

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы,



умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д.

При оценке контрольной преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся проанализировал материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа оформлена в соответствии с требованиями;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

Вариант контрольной работы выдается в соответствии с порядковым номером в списке студентов.

Критерии оценки знаний при написании контрольной работы

Отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем



дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания.

Требования к выполнению тестового задания

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Основные принципы тестирования, следующие:

– связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;

– объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;

– справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;

– систематичность - систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

– закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;



– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Требования к написанию реферата

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д. Объем реферата – 15-20 страниц печатного текста, включая титульный лист, введение, заключение и список литературы.

Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;

2. Развитие навыков логического мышления;

3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

При оценке реферата используются следующие критерии:

- новизна текста;

- обоснованность выбора источника;

- степень раскрытия сущности вопроса;



- соблюдения требований к оформлению.

Критерии оценивания реферата:

Отметка «отлично» выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка «хорошо» - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Тематика рефератов выдается преподавателем в конце семинарского занятия.

Критерии оценки знаний на зачете

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «незачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «незачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине



8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1. Основная литература

Название	Ссылка
Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083262	https://znanium.ru/catalog/document?id=431689
Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536900	https://urait.ru/bcode/536900
Болокова, М.А. (Майкопский государственный технологический университет). Организационное поведение : учебно-методическое пособие / М.А. Болокова ; М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО Майкоп. гос. технол. ун-т. - Майкоп : Магарин О.Г., 2012. - 40 с. - Библиогр.: с. 17-18 (3 назв)	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100000848&DOK=03A646&BASE=0007AA

8.2. Дополнительная литература

Название	Ссылка
Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083262	https://znanium.ru/catalog/document?id=431689
Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536900	https://urait.ru/bcode/536900
Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 460 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52063	http://www.iprbookshop.ru/52063
Киржинова С.А. Основы деловых коммуникаций в сфере государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / С.А. Киржинова. - Майкоп: Б/и, 2022. - 34 с.	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100053143&DOK=0BB4F4&BASE=0007AA

8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

- Образовательный портал ФГБОУ ВО «МГТУ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://mkgtu.ru/> - Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.government.ru> - Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - Научная электронная библиотека www.elibrary.ru - Режим доступа: <http://elibrary.ru/> - Электронный каталог библиотеки - Режим доступа: <http://lib.mkgtu.ru:8004/catalog/fol2>; - Единое окно доступа к образовательным ресурсам: Режим доступа: <http://window.edu.ru/> - Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Режим доступа: <http://wciom.ru> - Сайт Общественной палаты России. Режим доступа: www.oprf.ru Учебно-наглядные пособия



включают в себя: схему: «Основные составляющие личности работника», схему «Коммуникативное поведение в организации», схему «Мотивацию персонала», схему: «Теории мотивации», схему: «Источники повышения результативности организации», схему: «Классификации групп», схему: «Групповое поведение в организации», схему: «Факторы, влияющие на групповую сплоченность», схему: «Жизненный цикл организации», схему: «Модель формирования организационной культуры», схему: «Позитивные результаты и ограничения организационного развития», схему: «Формы сопротивления работников изменениям», схему: «Методы преодоления сопротивления организационным изменениям», схему: «Изменения в организации и управление нововведениями», схему: «Персональное развитие в организации», схему: «Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника», схему: «Элементы компетенции личности», схему: «Жизненный цикл компетенции персонала». Znanium.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО "Научно-издательский центр Инфра-М". – Москва, 2011 - – URL: <http://znanium.com/catalog> (дата обновления: 06.06.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. <http://znanium.com/catalog/> IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания "Ай Пи Ар Медиа". – Саратов, 2010 - . – URL: <http://www.iprbookshop.ru/586.html> - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. <http://www.iprbookshop.ru/586.html> Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 - – URL: <https://нэб.рф/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, – от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. <https://нэб.рф/> Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003. – URL: <http://diss.rsl.ru/?lang=ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. В соответствии с приказом генерального директора РГБ № 55 от 02.03.2012 г. пользователям Виртуальных читальных залов разрешен ЗАКАЗ на печать полных текстов диссертаций из ЭБД РГБ. При первом обращении к ресурсам ЭБД РГБ необходимо пройти регистрацию в виртуальном читальном зале РГБ. РОССИЙСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА (РНБ) : сайт / Российская национальная библиотека. - Москва : РНБ, 1998. - URL: <http://nlr.ru/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. "... одна из крупнейших в мире и вторая по величине фондов в Российской Федерации – служит российской культуре и науке, хранит национальную память, способствует просвещению населяющих Россию народов и распространению идей гуманизма. ... В фондах Библиотеки хранится более 38,6 млн экз. произведений печати и иных информационных ресурсов, в том числе и на электронных носителях, доступных широкому кругу пользователей. Ежегодно РНБ посещает около 850 тыс. читателей, которым выдается до 5 млн изданий, к ее электронным ресурсам обращаются за год свыше 10 млн удаленных пользователей. ... Сохраняя культурную и историческую преемственность, верность библиотечным традициям, заложенным еще в Императорской Публичной библиотеке, РНБ сегодня — современное информационное учреждение, оснащенное новейшим оборудованием и своевременно отвечающее на насущные вызовы времени." (цитата с сайта РНБ: http://nlr.ru/nlr_visit/RA1162/rnb-today) <http://diss.rsl.ru/> eLIBRARY.RU. : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. - . – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Платформа eLIBRARY.RU была создана в



1999 году по инициативе Российского фонда фундаментальных исследований для обеспечения российским ученым электронного доступа к ведущим иностранным научным изданиям. С 2005 года eLIBRARY.RU начала работу с русскоязычными публикациями и ныне является ведущей электронной библиотекой научной периодики на русском языке в мире. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> CYBERLENINKA : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2014. - . - URL: <https://cyberleninka.ru/> - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. КиберЛенинка - это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний. <https://cyberleninka.ru/> Znanium.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО "Научно-издательский центр Инфра-М". – Москва, 2011 - - URL: <http://znanium.com/catalog> (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. <http://znanium.com/catalog/> IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания "Ай Пи Ар Медиа". – Саратов, 2010 - . - URL: <http://www.iprbookshop.ru/586.html> - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. <http://www.iprbookshop.ru/586.html> Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 - - URL: <https://нэб.рф/>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, – от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. <https://нэб.рф/>



9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Учебно-методические материалы по изучению лекционного курса и подготовке к практическим (семинарским) занятиям

План проведения занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Лекции			Практические			СРС		
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	ОФО	ЗФО	ОЗФО	ОФО	ЗФО	ОЗФО
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2	0,5	2	4	0,5	2	7	11	3,75
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2	0,5	2	4	0,5	2	7	11	10
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2	0,5	2	4	0,5	2	7	11	10
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2	0,5	2	4	0,5	2	7	11	10
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2	1	2	4	1	2	7	11	10

6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3	1	3	6	1	3	7,75	15	10
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2	1	2	4	1	2	7	11	10
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2	1	2	4	1	2	7	11	10
9	ИТОГО:	17	6	17	34	6	17	56,75	92	73,75
10	Промежуточная аттестация	-	-	-	-	-	-			
11	ВСЕГО:	17	6	17	34	6	17	56,75	92	73,75

Содержание разделов дисциплины «Организационное поведение», образовательные технологии (ОФО, ЗФО, ОЗФО)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы / зач. ед.)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
Тема 1.	Введение в организационное поведение. Организация культуры.	2/0,055	0,5/0,014	2/0,055	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально	Проблемная лекция

							незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	
Тема 2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2/0,055	0,5/0,014	2/0,055	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Лекция-визуализация
Тема 3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2/0,055	0,5/0,014	2/0,055	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки. Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного	Лекция-визуализация

							использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	
Тема 4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2/0,055	0,5/0,014	2/0,055	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Проблемная лекция
Тема 5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2/0,055	1/0,03	2/0,055	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Проблемная лекция
Тема 6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3/0,08	1/0,03	3/0,08	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией	Лекция-визуализация

							в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	
Тема 7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2/0,055	1/0,03	2/0,055	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в команде. Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Лекция-визуализация
Тема 8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2/0,055	1/0,03	2/0,055	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) Уметь: прогнозировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; определять свою роль в	Слайд-лекция

						команде.	
						Владеть: методами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	
	Итого	17/0,47	6/0,17	17/0,47			

Практические и семинарские занятия, их наименование, содержание и объем в часах (ОФО, ЗФО, ОЗФО)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических и семинарских занятий	Объем в часах / трудоемкость в з.е.			
			ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	4/0,01	0,5/0,014	2/0,055	
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	4/0,01	0,5/0,014	2/0,055	
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	4/0,01	0,5/0,014	2/0,055	
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4/0,01	0,5/0,014	2/0,055	
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	4/0,01	1/0,03	2/0,055	
6.	Мотивация и оценка конечных результатов	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение:	6/0,16	1/0,03	3/0,08	

	организации.	процессы, системы вознаграждения и управление поведением.			
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	4/0,01	1/0,03	2/0,055
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4/0,01	1/0,03	2/0,055
	Итого		34/0,94	6/0,17	17/0,47

Содержание и объем самостоятельной работы бакалавров (ОФО, ЗФО, ОЗФО)

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.		
				ОФО	ЗФО	ОЗФО
	4 семестр / 6 семестр / 4 семестр					
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Написание реферата	2 неделя	7/0,19	11/0,30	3,75/0,10
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	4 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Решение ситуационных задач	6 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Подготовка доклада	8 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28

5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Решение ситуационных задач	10 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Анализ мотивационных видеороликов	14 неделя	7,75/0,21	15/0,41	10/0,28
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Решение ситуационных задач	15 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	16 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
9.			16 неделя	7/0,19	11/0,30	10/0,28
	ИТОГО:			56,75	92	73,75

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

10.1. Перечень необходимого программного обеспечения

Название
Adobe Reader DC Свободная лицензия
Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095
Антивирус kaspersky endpoint security Лицензионный договор от 17.02.2021 № 203-20122401
Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765

10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем:

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам:

Название
Znaniy.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО 'Научно-издательский центр Инфра-М'. - Москва, 2011 - - URL: http://znaniy.com/catalog (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. http://znaniy.com/catalog/
IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания 'Ай Пи Ар Медиа'. - Саратов, 2010 - . - URL: http://www.iprbookshop.ru/586.html - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. http://www.iprbookshop.ru/586.html
Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. - Москва, 2004 - - URL: https://нэб.рф/ . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, - от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. https://нэб.рф/
Электронная библиотека: диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. - Москва : РГБ, 2003. - URL: http://diss.rsl.ru/?lang=ru . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. В соответствии с приказом генерального директора РГБ № 55 от 02.03.2012 г. пользователям Виртуальных читальных залов разрешен ЗАКАЗ на печать полных текстов диссертаций из ЭБД РГБ. При первом обращении к ресурсам ЭБД РГБ необходимо пройти регистрацию в виртуальном читальном зале РГБ.РОССИЙСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА (РНБ) : сайт / Российская национальная библиотека. - Москва : РНБ, 1998. - URL: http://nlr.ru/ . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. '... одна из крупнейших в мире и вторая по величине фондов в Российской Федерации - служит российской культуре и науке, хранит национальную память, способствует просвещению населения России народов и распространению идей гуманизма. ... В фондах Библиотеки хранится более 38,6 млн экз. произведений печати и иных информационных ресурсов, в том числе и на электронных носителях, доступных широкому кругу пользователей. Ежегодно РНБ посещает около 850 тыс. читателей, которым выдается до 5 млн изданий, к ее электронным ресурсам обращаются за год свыше 10 млн удаленных пользователей. ... Сохраняя культурную и историческую преемственность, верность библиотечным традициям, заложенным еще в Императорской Публичной библиотеке, РНБ сегодня — современное информационное учреждение, оснащенное новейшим оборудованием и своевременно отвечающее на насущные вызовы времени.' (цитата с сайта РНБ: http://nlr.ru/nlr_visit/RA1162/rmb-today) http://diss.rsl.ru/
eLIBRARY.RU. : научная электронная библиотека : сайт. - Москва, 2000. - . - URL: https://elibrary.ru/defaultx.asp . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. Платформа eLIBRARY.RU была создана в 1999 году по инициативе Российского фонда фундаментальных исследований для обеспечения российским ученым электронного доступа к ведущим иностранным научным изданиям. С 2005 года eLIBRARY.RU начала работу с русскоязычными публикациями и ныне является ведущей электронной библиотекой научной периодики на русском языке в мире. https://elibrary.ru/defaultx.asp
CYBERLENINKA : научная электронная библиотека : сайт. - Москва, 2014. - . - URL: https://cyberleninka.ru/ - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. КиберЛенинка - это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости



Название
российской науки и построение инфраструктуры знаний. https://cyberleninka.ru/

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

Название
Znaniy.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО 'Научно-издательский центр Инфра-М'. – Москва, 2011 - - URL: http://znaniy.com/catalog (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. http://znaniy.com/catalog/
IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания 'Ай Пи Ар Медиа'. – Саратов, 2010 - . - URL: http://www.iprbookshop.ru/586.html - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. http://www.iprbookshop.ru/586.html
Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 - - URL: https://нэб.рф/ . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, – от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. https://нэб.рф/
Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003. – URL: http://diss.rsl.ru/?lang=ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. В соответствии с приказом генерального директора РГБ № 55 от 02.03.2012 г. пользователям Виртуальных читальных залов разрешен ЗАКАЗ на печать полных текстов диссертаций из ЭБД РГБ. При первом обращении к ресурсам ЭБД РГБ необходимо пройти регистрацию в виртуальном читальном зале РГБ.РОССИЙСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА (РНБ) : сайт / Российская национальная библиотека. - Москва : РНБ, 1998. - URL: http://nlr.ru/ . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. '... одна из крупнейших в мире и вторая по величине фондов в Российской Федерации – служит российской культуре и науке, хранит национальную память, способствует просвещению населения России народов и распространению идей гуманизма. ... В фондах Библиотеки хранится более 38,6 млн экз. произведений печати и иных информационных ресурсов, в том числе и на электронных носителях, доступных широкому кругу пользователей. Ежегодно РНБ посещает около 850 тыс. читателей, которым выдается до 5 млн изданий, к ее электронным ресурсам обращаются за год свыше 10 млн удаленных пользователей. ... Сохраняя культурную и историческую преемственность, верность библиотечным традициям, заложенным еще в Императорской Публичной библиотеке, РНБ сегодня — современное информационное учреждение, оснащенное новейшим оборудованием и своевременно отвечающее на насущные вызовы времени.' (цитата с сайта РНБ: http://nlr.ru/nlr_visit/RA1162/rnb-today) http://diss.rsl.ru/
eLIBRARY.RU. : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. - . - URL: https://elibrary.ru/defaultx.asp . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Платформа eLIBRARY.RU была создана в 1999 году по инициативе Российского фонда фундаментальных исследований для обеспечения российским ученым электронного доступа к ведущим иностранным научным изданиям. С 2005 года eLIBRARY.RU начала работу с русскоязычными публикациями и ныне является ведущей электронной библиотекой научной периодики на русском языке в мире. https://elibrary.ru/defaultx.asp
CYBERLENINKA : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2014. - . - URL: https://cyberleninka.ru/ - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. КиберЛенинка - это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний. https://cyberleninka.ru/



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

Наименования специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (5-5-16): 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского/ ул.Пролетарская, дом № 30/дом № 234 (385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского, дом №30/ ул.Пролетарская, дом №234, стр. 1), Учебный корпус № 5	Учебная мебель на 54 посадочных места, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Операционная система «Windows», договор 0376100002715000045-0018439-01 от 19.06.2015;свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение:1. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»;2. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «K-lite codec»;3. Офисный пакет «WPS office»;4. Программа для работы с архивами «7zip»;5. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader».
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов (5-5-19): 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского/ ул.Пролетарская, дом № 30/дом № 234 (385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского, дом №30/ ул.Пролетарская, дом №234, стр. 1), Учебный корпус № 5	Учебная мебель на 30 посадочных мест, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Операционная система «Windows», договор 0376100002715000045-0018439-01 от 19.06.2015;свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение:1. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»;2. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «K-lite codec»;3. Офисный пакет «WPS office»;4. Программа для работы с архивами «7zip»;5. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader».
Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой и подключением к сети «Интернет» и доступом в ЭИОС (читальный зал ФГБОУ ВО «МГТУ»): 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, дом № 191	Компьютерное оснащение с выходом в Интернет на 30 посадочных мест, оснащенные специализированной мебелью (стулья, столы, шкафы, шкафы выставочные), мультимедийное оборудование, оргтехника (принтеры, сканеры, ксерокс).	Операционная система «Windows», договор 0376100002715000045-0018439-01 от 19.06.2015;свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение:1. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»;2. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «K-lite codec»;3. Офисный пакет «WPS office»;4. Программа для работы с архивами «7zip»;5. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader».

