Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Задорожная Людмила Ивановна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 23.10.2025 14:47:10
Уникальный программный ключ:
faa404d1aeb2a023b5f4a331ee5ddc540496512d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Майкопский государственный технологический университет»

Факультет экономики и управления

Кафедра Менеджмента и региональной экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____Л.И. Задорожная
«_____» _____ 20___г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине	**Б1.В.04 Организационное поведение**
по направлению подготовки	38.04.02 Менеджмент
по профилю подготовки (специализации)	Менеджмент и маркетинг
квалификация (степень) выпускника	магистр
форма обучения	Очная, Заочная, Очно-заочная
год начала подготовки	2025

Майкоп

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент

Составитель рабочей программы:

доцент кафедры менеджмента и региональной экономики, доц.,	Подписано простой ЭП 04.07.2025	Задорожная Людмила Ивановна
(должность, ученое звание, степень)	(подпись)	(Ф.И.О.)

1. Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Курс «Организационное поведение» входит в учебный план по направлению подготовки бакалавров Менеджмент в соответствии с квалификационной характеристикой, которая требует готовности специалистов к формированию эффективной системы работы сотрудников организации. Курс дает возможность понять содержание организационного поведения, изучает поведение людей на рабочих местах, помогает руководителю принимать правильные управленческие решения, а также развивает практические навыки в области организационного поведения, практические аспекты применения психологических знаний в повседневном деловом общении. Идеология курса основана на понимании корпоративного управления с позиций его сбалансированности, на рассмотрении управления организационным поведением как особого вида управления, которому присущи определенные черты: гибкость, четкость реагирования на организационные изменения, социальные факторы развития и т.д.

Цель дисциплины – дать основы знаний и навыков по формированию и организации функционирования системы управления поведением человека в организации**,** рассмотреть современные процессы управления поведением работников в организации, практические аспекты применения психологических знаний в повседневном деловом общении

В процессе освоения дисциплины студент должен знать основные теории поведения человека в организации; основы личности в организационном развитии; коммуникативные аспекты поведения в организации; основы формирования группового поведения и лидерства в организационном управлении; принципы поведенческого маркетинга, персонального развития и управления нововведениями в организации**;** уметь на высоком профессиональном уровне разрешать конфликтные ситуации понимать; понимать особенности организационного поведения в системе международного бизнеса.

Цели курса:

- дать слушателям (студентам) представление об организационном механизме и основных процедурах управления человеческими ресурсами**;**

Задача курса раскрыть содержание процесса управления человеческими ресурсами.

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

Дисциплина входит в перечень курсов вариативной части профессионального цикла ОПОП. Идеология курса основана на концептуальном положении о стратегической роли человеческих ресурсов в современных организациях и опирается на достижения в области обучения экономике, организации производства и труда, управления. Курс теснейшим образом связан с другими дисциплинами как экономической, так и менеджмент-подготовки. Для более глубокого осмысления проблематики управления человеческими ресурсами необходимо иметь знания в области экономической теории, макро- и микроэкономики, теория менеджмента, исследования систем управления, управленческие решения, инновационный менеджмент, маркетинг. Курс является основой для изучения последующих дисциплин управленческого цикла.

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-1.1	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи
УК-1.2	Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи
УК-1.3	Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки
УК-1.4	Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участноков деятельности
УК-1.5	Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи
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
УК-3.4	Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациями результатов работы команды
УК-6.1	Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы
УК-6.2	Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6.3	Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата
УК-6.4	Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

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.
		Эк	Контр	Лек	Пр	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	13	26	0.35	35.65	69	**144**	4

Объем дисциплины и виды учебной работы по заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)		Виды занятий					Итого часов	з.е.
		Эк	Контр	Лек	Пр	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	2	8	0.35	8.65	125	**144**	

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

		Формы контроля (количество)		Виды занятий					Итого часов	з.е.
		Эк	Контр	Лек	Пр	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	23	23	0.35	35.65	62	**144**	4

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

5.1. Структура дисциплины для очной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)								Формы текущего/промежуточной контроля успеваемости текущего (по неделям семестра), промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАт	Контроль	СР	СЗ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6	Теории поведения человека в организации	1-2	0,5		2				5		Блиц-опрос
6	Личность и организация	3	0,5		2				5		Обсуждение сообщений
6	Коммуникативное поведение в организации	4	0,5		2				5		Тестирование
6	Мотивация и результативность организации	5	0,5		2				5		Деловая игра
6	Формирование группового поведения в организации	6	0,5		2				5		Опрос
6	Команды в современных организациях	7	0,5		2				5		Тестирование
6	Анализ и конструирование организации	8	0,5		2				5		Обсуждение сообщений
6	Управление поведением организации	9	0,5		2				5		Блиц-опрос
6	Корпоративная культура и поведение организации	10	0,5		2				5		Опрос
6	Лидерство в организации	11	0,5		2				5		Обсуждение сообщений
6	Изменения в организации	12	0,5		1				5		Тестирование
6	Индивидуальный стресс	13	0,5		1				5		Блиц-опрос
6	Персональное развитие в организации	14	1		1				3		Обсуждение сообщений
6	Конфликты и организационное поведение	15	1		1				3		Тестирование
6	Поведенческий маркетинг	16	1		1				2		Опрос
6	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	17	4		1		0,35		1		Тестирование
6	Промежуточная, аттестация, экзамен							35.65			
	ИТОГО:		**13**		**26**		**0.35**	**35.65**	**69**		

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	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
5	Теории поведения человека в организации			0,5				10	
5	Личность и организация	0,5		0,5				10	

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
5	Коммуникативное поведение в организации			0,5				10	
5	Мотивация и результативность организации	0,5		0,5				10	
5	Формирование группового поведения в организации			0,5				10	
5	Команды в современных организациях			0,5				10	
5	Анализ и конструирование организации			0,5				10	
5	Управление поведением организации	0,5		0,5				10	
5	Корпоративная культура и поведение организации			0,5				10	
5	Лидерство в организации			0,5				10	
5	Изменения в организации	0,5		0,5				2	
5	Индивидуальный стресс			0,5				3	
5	Персональное развитие в организации			0,5				5	
5	Конфликты и организационное поведение			0,5				5	
5	Поведенческий маркетинг			0,5				5	
5	Промежуточная аттестация, экзамен			0,5		0.35	8.65	5	
	ИТОГО:	**2**		**8**		**0.35**	**8.65**	**125**	

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
7	Теории поведения человека в организации	1		1				5	
7	Личность и организация	1		1				5	
7	Коммуникативное поведение в организации	1		1				5	
7	Мотивация и результативность организации	1		1				5	
7	Формирование группового поведения в организации	1		1				5	
7	Команды в современных организациях	1		1				5	
7	Анализ и конструирование организации	1		1				5	
7	Управление поведением организации	1		1				5	
7	Корпоративная культура и поведение организации	2		2				5	
7	Лидерство в организации	2		2				5	
7	Изменения в организации	2		2				5	
7	Индивидуальный стресс	2		2				5	
7	Персональное развитие в организации	2		2				1	
7	Конфликты и организационное поведение	2		2				1	
7	Поведенческий маркетинг	2		2					
7	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1		1					
7	Промежуточная аттестация, экзамен					0.35	35.65		
	ИТОГО:	**23**		**23**		**0.35**	**35.65**	**62**	

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

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
5	Теории поведения человека в организации	0,5		2	Предмет содержания дисциплины. Основное содержание дисциплины. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами. Философия организации. Научный менеджмент. Классическая школа. Школа человеческих отношений. Теория систем. Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Личность и организация	0,5		1	Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Коммуникативное поведение в организации	0,5		1	Коммуникации как о способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи. Виды коммуникаций. Вербальные	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.3; УК-6.4; УК-6.1; УК-6.2;	Знать: Уметь: Владеть:	, 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
					коммуникации Невербальные коммуникации Основные функции коммуникации направления. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.			
5	Мотивация и результативность организации	0,5	0,5	1	Мотивация и стимулирование трудового поведения. Политика «кнута и пряника». Основные этапы мотивации. Современные теории мотивации. Основные формы стимулов. Источники организационной результативности. Мотивация и организационный климат	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Формирование группового поведения в организации	0,5		1	Теории создания групп: теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена. Мотивы объединения людей в группы Социальная фасилитация. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. Идентификация группы. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. Нормы. Неформальные лидеры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Команды в современных организациях	0,5		1	Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, 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
					Самоуправляемая команда Преимущества и недостатки самоуправляемых команд. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).			
5	Анализ и конструирование организации	0,5	0,5	1	Суть эффективного конструирования организации. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные этапы процесса организационного проектирования	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Управление поведением организации	0,5		1	Жизненный цикл организации. Стадии создания организации. Стадия роста организации. Стадия зрелости организации. Стадия спада организации.. Формирование репутации организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Корпоративная культура и поведение организации	0,5	0,5	1	Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, 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
					ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России			
5	Лидерство в организации	0,5		2	Теория личностных черт в лидерстве. Харизма. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть. Лидерство: различные теории и подходы. Стиль руководства. Теория X и теория Y. Зависимость результативности труда от стиля руководства.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Изменения в организации	1		2	Организационное развитие. Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси. Позитивные результаты и ограничения организационного развития. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Природа организационных изменений. Управление изменениями.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Индивидуальный стресс	1	0,5	2	Природа стресса. Стрессы в организации. Сущность индивидуального стресса Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, 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
					стрессом. Фрустрация			
5	Персональное развитие в организации	1		2	Карьера. Основные составляющие карьерного роста работника: качества, навыки, культура, искусство. Жизненный цикл работника. Моделирование оптимального карьерного роста. Период работы в должности. Карьерный цикл.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Конфликты и организационное поведение	1		2	Сущность и причины конфликта. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Решетка Томаса- Киллменна. Открытый конфликт. Закрытый конфликт. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Поведенческий маркетинг	2		2	Сущность и принципы поведенческого маркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры: производственная, сбытовая, конъюнктурная, маркетинговая. Имидж организации. Факторы формирования имиджа организации. Клиентурное, антиклиентурное, псевдоклиентурное поведение сотрудников фирмы. Поведение поставщиков. Поведение акционеров. Жизненный цикл компетенции персонала. Внутренний маркетинг.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
5	Организационное	2		1	Факторы международной	ОПК-3.1; ОПК-3.2; УК-6.1;	Знать: Уметь: Владеть:	, 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
	поведение в системе международного бизнеса.				среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Мультинациональная компания. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Клукхона и Ф. Стродтбека. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры. Адаптация организаций в межкультурной среде.	УК-6.2; УК-6.3; УК-6.4;		
	ИТОГО:	**13**	**2**	**23**				

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
5	Теории поведения человека в организации	Философия организации. Научный менеджмент.Классическая школа.Школа человеческих отношений. Теория систем.Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход	2	0,5	2
5	Личность и организация	Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации.Психологический контракт. Личность. Врожденные качества.Приобретенные (социальные) качества. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер.	2	0,5	2
5	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации как о способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи.Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникацииОсновные функции коммуникации направления.Передача информации. Правила эффективного общения.Потери информации в процессе передачи сообщения.	2	0,5	2
5	Мотивация и результативность организации	1. Покажите сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.2. Проведите сравнительную характеристику теорий мотивации – общие и отличительные элементы.3. Покажите практическое использование теорий мотивации.4. Каковы мотивационные принципы организации труда?	2	0,5	2
5	Формирование группового поведения в организации	1. Поясните сущность теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена.2. Мотивы объединения людей в группы. Социальная фасилитация.3. Стадии развития групп. Размер эффективной группы.4. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность.5. Идентификация группы. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя.6. Нормы. Неформальные лидеры.	2	0,5	2
5	Команды в современных организациях	Рабочая группа и команда: сходство иразличие.Модель развития команды.Самоуправляемая команда. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд.Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).	2	0,5	2
5	Анализ и конструирование организации	1. Поясните сущность эффективногоконструирования организации.2. Назовите основные характеристики эффективной организационной структуры организации.3. Поясните сущность и содержание этапов процесса организационного проектирования.	2	0,5	2
5	Управление поведением организации	1. Что представляет собой жизненный циклорганизации?2. Назовите стадии создания организации.3. Охарактеризуйте основные элементы корпоративной культуры.4. Основные свойства корпоративной культуры.5. Репутация организации.	2	0,5	2
5	Корпоративная культура и поведение организации	1. Составляющие корпоративной культуры.2. Типы корпоративной культуры.3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.4. Формирование и поддержание корпоративной культуры.5. Изменение корпоративной культуры.	2	0,5	2
5	Лидерство в организации	1. Теория личностных черт в лидерстве.2. Харизма менеджера.3. Лидерство и власть. Лидерство: различные теории и подходы.4. Стиль руководства. Теория X и теория Y.5. Зависимость результативности труда от стиля руководства.	2	0,5	2
5	Изменения в организации	1. Организационное развитие.2. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера.3. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.4. Природа организационных изменений.5. Стрессы в организации.	1	0,5	
5	Индивидуальный стресс	1. Природа стресса. Стрессы в организации.2. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса.3. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом.4. Фрустрация.	1	0,5	

Сем	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий	Объем в часах		
			ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6
5	Персональное развитие в организации	1. Раскройте содержание составляющихкарьерного роста работника.2. Поясните сущность жизненного цикла работника.3. Что такое карьерный цикл?.	1	0,5	
5	Конфликты и организационное поведение	1. Сущность и причины конфликта.2. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте.3. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Решетка Томаса-Киллменна.4. Открытый конфликт. Закрытый конфликт.5. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо.	1	0,5	1
5	Поведенческий маркетинг	1. Сущность и принципы поведенческогомаркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры.2. Факторы формирования имиджа организации.3. Типы поведения сотрудников с клиентами.4. Жизненный цикл компетенции персонала.5. Внутренний маркетинг	1	0,5	1
5	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1. Факторы международной среды, влияющиена организационное поведение и организационную культуру компаний.2. Мультинациональная компания. 3.Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.4. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Клукхона и Ф. Стродтбека.5. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.6. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.7. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры.	1	0,5	1
	ИТОГО:		**26**	**8**	**23**

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)

Учебным планом не предусмотрено

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
	Теории поведения человека в организации	Теории поведения человека в организации Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход.	1-2 неделя	5	10	6
	Личность и организация	Личность и организация Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер	3 неделя	5	10	6
	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникативное поведение в организации. Вербальные коммуникации.Невербальные коммуникации. Основныефункциикоммуник ациинаправления. Передача информации. Правила эффективного общения.	4 неделя	5	10	6
	Мотивация и результативность организации	Мотивационный менеджмент: место и роль в эффективном менеджменте. Раскройте содержание форм оплаты труда персонала.Покажите системы оплаты труда руководителей. Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия.Социальные выплаты и льготы персонала. Государственное регулирование оплаты труда	5 неделя	5	10	6
	Формирование группового поведения в организации	Управление группами. Функции и проблемы групп. Подчинение. Решениепроблем в процессе принятия решений. Сотрудничество и соперничество.Эффективность группы	6 неделя	5	10	6
	Команды в современных организациях	Команды в современныхорганизациях команда. Модель развития команды. Самоуправляемая команда.Командная работа.Технологии совместной работы в группах.Навыки работы в кооперации с коллегами. Умение критически оценивать как собственные действия, так и действия подчиненных.	7 неделя	5	10	6
	Анализ и конструирование организации	Анализ и конструирование организации. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные характеристики эффективной организационной структуры организации	8 неделя	5	10	6
	Управление поведением организации	Управление поведениеморганизации. Жизненный цикл организации.Формирование репутации организацииПонятие бренда товара. Ловушки репутации.Управление репутацией организации.	9 неделя	5	10	6
	Корпоративная культура и поведение организации	Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.	10 неделя	5	10	6
	Лидерство в организации	Лидерство в организации. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть. Зависимостьрезультативности труда от стиля руководства.	11 неделя	5	10	6
	Изменения в организации	Изменения в организации.Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих. Модели развития организации.Модель Мак-Кинси. Формы сопротивления работников изменениям.Природа стресса. Стрессы в организации.	12 неделя	5	10	0,5
	Индивидуальный стресс	Индивидуальный стресс.Природа стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы.Управление стрессом. Фрустрация.	13 неделя	5	10	0,5
	Персональное развитие в организации	Персональное развитие воргнизации.Основные составляющие карьерного роста работника: качества, навыки, культура, искусствоМоделирование оптимального карьерного роста.	14 неделя	3	3	0,5

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
	Конфликты и организационное поведение	Конфликты иорганизационное поведение Сущность и причины конфликта. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Решетка Томаса-Киллменна. Открытый конфликт. Закрытый конфликт. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо	15 неделя	3	2	0,5
	Поведенческий маркетинг	Сущность и принципы поведенческого маркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры.Поведение поставщиков. Поведение акционеров. Жизненный цикл компетенции персонала. Внутренний маркетинг	16 неделя	3		
	ИТОГО:			**69**	**125**	**62**

5.9. Календарный график воспитательной работы по дисциплине

Учебным планом не предусмотрено

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

6.1. Методические указания (собственные разработки)

Название	Ссылка
Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Г. Маськова и др. - Майкоп: Магарин О.Г., 2013. - 158 с.	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100002270

6.2. Литература для самостоятельной работ

Название	Ссылка
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
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
Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2057643	https://znanium.ru/catalog/document?id=429904
Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142246.html	https://www.iprbookshop.ru/142246.html
Масалова, Ю. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное по-собие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный универ-ситет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с.	https://www.iprbookshop.ru/106151.html
Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 230 с. - ISBN 978-5-394-04604-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083260	https://znanium.ru/catalog/document?id=431688

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 согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	**ЗФО**	**ОЗФО**	
УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
2	2	3	Основы подготовки диссертации
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
1	1	2	Методология и методика научных исследований
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
2	2	3	Основы подготовки диссертации
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
			деятельности
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
1	1	2	Методология и методика научных исследований
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
4	3	5	Преддипломная практика
УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
2	2	3	Основы подготовки диссертации
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
1	1	2	Методология и методика научных исследований
УК-1.4 Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участноков деятельности			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
2	2	3	Основы подготовки диссертации
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
1	1	2	Методология и методика научных исследований
УК-1.5 Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
2	2	3	Основы подготовки диссертации
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
1	1	2	Методология и методика научных исследований
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде			
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
234	12	234	Проектный практикум
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
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.)			
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
234	12	234	Проектный практикум
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-3.3 Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата			
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациями результатов работы команды			
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы			
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда			
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
			профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-6.3 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата			
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство
23	12	23	Научно-исследовательская работа №2
УК-6.4 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.			
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
24	12	24	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	3	5	Преддипломная практика
4	3	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3	2	4	Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство

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-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки					
Знать: логические	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие	Сформированные систематические	Тест

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и мыслительной деятельности.			отдельные пробелы знания	знания	
Уметь: аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения практических последствий изложенного решения задачи.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи					
Знать: логические формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и мыслительной деятельности.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками сопоставления разных источников информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи					
Знать: - особенности системного и критического мышления и демонстрировать готовность к нему;- логические формы и процедуры, демонстрировать способность к рефлексии по поводу	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
собственной и мыслительной деятельности.					
Уметь: анализировать источники информации с точки зрения временных и пространственных условий их возникновения.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения практических последствий изложенного решения задачи	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.4 Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участноков деятельности					
Знать: основные термины и базовые элементы, методы исследований в системе социально-гуманитарном знания.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: критически оценивать информацию, независимо от источника, самостоятельно приобретать и систематизировать знания, аргументированно отстаивать свою точку зрения.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: конкретной методологией и базовыми методами социально-гуманитарных дисциплин, позволяющими осуществлять решение широкого класса задач научно-исследовательского и прикладного характера.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.5 Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи					
Знать: логические формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
мыслительной деятельности.					
Уметь: аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения практических последствий изложенного решения задачи	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
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	Тест
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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
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	Тест
Уметь: на	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные,	Сформированные	

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности.			допускаются небольшие ошибки	умения	
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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
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	Тест
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	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациями результатов работы команды					
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	Тест
Уметь: формулировать задачи для достижения поставленной	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
перед командой цели.					
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-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы					
Знать: основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, и требований рынка труда	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: - планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;- находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения реалистических целей профессионального роста	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда					
Знать: основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, и требований рынка труда	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: - расставлять приоритеты	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие	Сформированные умения	

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; - планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач.			ошибки		
Владеть: навыками определения реалистических целей профессионального роста.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.3 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата					
Знать: основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: подвергать критическому анализу проделанную работу.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения реалистических целей профессионального роста.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.4 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.					
Знать: основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тест
Уметь: - планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;- находить и	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
творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.					
Владеть: навыками выявления стимулов для саморазвития	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

Вопросы к контрольной работе №1

1. Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт.

2. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества.

3. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер

4. Коммуникации как о способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи.

5. Виды коммуникаций.

6. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации

7. Основные функции коммуникациинаправления.

8. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.

9. тивационный менеджмент: место и роль в эффективном менеджменте.

10. Раскройте содержание форм оплаты труда персонала.

11. Покажите системы оплаты труда руководителей. Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия.

12. Социальные выплаты и льготы персонала. Государственное регулирование оплаты труда

13. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации. Основные этапы процесса организационного проектирования**.**

Вопросы к контрольной работе № 2

1. Рабочая группа и команда: сходство и различие.

2. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд.

3. Какими признаками обладает формальная группа?

4. Кто и зачем создает неформальные группы?

5. акие группы есть в вашей организации? Приведите пример.

6. Какие отличительные признаки присущи малым группам?

7. Как проявляются межличностные отношения в группе?

8. Охарактеризуйте статус личности в группе, в организации, чем он определяется?

9. Кто и как формирует групповые нормы поведения? Приведите пример групповых норм в вашей организации.

10. Какие изменения в поведении индивида могут произойти под влиянием группы?

11. В чем может проявляться давление группы на личность? Приведите пример.

12. Какие ограничения препятствуют эффективной работе группы?

13. Что представляют собой условия появления эффекта синергии в группе?

14. Что такое групповое единомыслие и каковы его симптомы?

15. В чем вы видите различие между рабочими группами и командами? Назовите принципы построения команд.

16. Каковы характерные черты самоуправляемых команд?

17. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта.

18. Рассмотрите на примере вашей организации межгрупповой конфликт, его причины и функциональные (или дисфункциональные) последствия для группы.

19. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?

20. Стадия роста организации. Стадия зрелости организации. Стадия спада организации. Основные элементы корпоративной культуры. Основные свойствам корпоративной культуры**.**

21. Модель формирования организационной культуры. Чем вреден и полезен стресс для личности? Какие причины стрессов наиболее часто имеют место в организации?

22. Какие методы управления стрессом применяются в вашей организации? Какие приемы преодоления стрессов вы используете сами?

Вопросы к контрольной работе № 3

1. Теория личностных черт в лидерстве.

2. Стиль руководства. Теория X и теория Y.

3. Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих.

4. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси.

5. Позитивные результаты и ограничения организационного развития.

6. . Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

7. Природа стресса. Стрессы в организации**.**

8. Карьера. Карьерный цикл.

9. Моделирование оптимального карьерного роста.

10. Жизненный цикл работника.

11. . Период работы в должности.

12. Фазы формирования поведенческой культуры: производственная, сбытовая, конъюнктурная, маркетинговая.

13. Имидж организации. Факторы формирования имиджа организации.

14. Поведение поставщиков. Поведение акционеров.

15. Жизненный цикл компетенции персонала

Вопросы к контрольной работе № 4

1. Составляющие корпоративной культуры.

2. Типы корпоративной культуры.

3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.

4. Формирование и поддержание корпоративной культуры.

5. Изменение корпоративной культуры.

6. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.

7. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.

8. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы.

9. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.

10. Модели межкультурных различий.

11. Модель ценностной ориентации А. Клукхона и Ф. Стродтбека.

12. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.

13. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры.

14. Адаптация организаций в межкультурной среде.

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине Организационное поведение.

1. Философия организации.

2. Научный менеджмент. Классическая школа. Школа человеческих отношений.

3. Теория систем. Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход.

4. Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт.

5. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества.

6. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер

7. Коммуникации как о способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи.

8. Виды коммуникаций.

9. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации

10. Основные функции коммуникациинаправления.

11. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.

12. Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.

13. Проведите сравнительную характеристику теорий мотивации – общие и отличительные элементы.

14. Покажите практическое использование теорий мотивации.

15. Каковы мотивационные принципы организации труда?

16. Теории создания групп: теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена.

17. Мотивы объединения людей в группы Социальная фасилитация.

18. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. Идентификация группы.

19. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. Нормы. Неформальные лидеры.

20. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды.

21. Самоуправляемая команда. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд.

22. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).

23. Суть эффективного конструирования организации. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации.

24. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные этапы процесса организационного проектирования**.**

25. Жизненный цикл организации. Стадия создания организации.

26. Основные элементы корпоративной культуры.

27. Основные свойствам корпоративной культуры**.** Модель формирования организационной культуры.

28. Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры.

29. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.

30. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры.

31. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.

32. Репутация организации.

33. Теория личностных черт в лидерстве.

34. Поведенческий подход в изучении лидерства.

35. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть.

36. Лидерство: различные теории и подходы.

37. Стиль руководства. Теория X и теория Y.

38. Зависимость результативности труда от стиля руководства.

39. Организационное развитие.

40. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси.

41. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера.

42. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

43. .Природа стресса. Стрессы в организации.

44. Основные составляющие карьерного роста работника.

45. Жизненный цикл работника. Моделирование оптимального карьерного роста.

46. Сущность и принципы поведенческого маркетинга.

47. Фазы формирования поведенческой культуры.

48. Имидж организации. Факторы формирования имиджа организации. Внутренний маркетинг.

49. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.

50. Мультинациональная компания. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.

51. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей

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

Требования к написанию реферата

Продукт самостоятельной работы бакалавра, 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:	
«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.
«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; невыдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«удовлетвори-тельно»	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.
«неудовлетво-рительно»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное не понимание проблемы.

Тематика рефератов выдается преподавателем в конце семинарского занятия.

Требования к проведению дискуссии

Оценочное средство, позволяющее включить студентов в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем.

Критерии оценки знаний при проведении дискуссии

За участие в дискуссии студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице.

Критерий оценки	Балл
1. Теоретический уровень знаний	
2. Качество ответов на вопросы	
3. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)	
4. Практическая ценность материала	
5. Способность делать выводы	
6. Способность отстаивать собственную точку зрения	
7. Способность ориентироваться в представленном материале	
8. Степень участия в общей дискуссии	
Итоговая сумма баллов	

Перевод баллов в двухбалльную/четырехбалльную шкалу оценок представлен в таблице

Количество баллов	Оценка	Зачет
76-100	Отлично	Зачтено

51-75	Хорошо	Зачтено
26-50	Удовлетворительно	Зачтено
0-25	Неудовлетворительно	Не зачтено

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 бакалавров.

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.

Критерии оценки знаний на экзамене

Экзамен может проводиться в форме устного опроса по билетам (вопросам) или без билетов, с предварительной подготовкой или без подготовки, по усмотрению преподавателя. Экзаменатор вправе задавать вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи по программе данного курса.

Экзаменационные билеты (вопросы) утверждаются на заседании кафедры и подписываются заведующим кафедрой. В билете должно содержаться не более трех вопросов. Комплект экзаменационных билетов по дисциплине должен содержать25—30 билетов.

Экзаменатор может проставить экзамен без опроса или собеседования тем магистрантам, которые активно участвовали в семинарских занятиях.

Отметка «отлично» - студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. Бакалавр не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативно-технического материалов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Отметка «хорошо» - студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий.

Отметка «удовлетворительно» - студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «неудовлетворительно» **-** студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы.

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

8.1. Основная литература

Название	Ссылка
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
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

8.2. Дополнительная литература

Название	Ссылка
Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Г. Маськова и др. - Майкоп: Магарин О.Г., 2013. - 158 с.	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100002270
Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2057643	https://znanium.ru/catalog/document?id=429904
Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142246.html	https://www.iprbookshop.ru/142246.html
Масалова, Ю. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное по-собие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный универ-ситет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с.	https://www.iprbookshop.ru/106151.html
Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 230 с. - ISBN 978-5-394-04604-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083260	https://znanium.ru/catalog/document?id=431688

8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

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/ ЭСМ. Экономика Социология Менеджмент : федеральный образовательный портал. – Москва. – URL: http://ecsocman.hse.ru/. - Текст: электронный.Цель проекта – создать крупный дискуссионный ресурс по социологии, экономике, менеджменту, способствовать научной коммуникации и формированию профессионального сообщества. На сайте представлены учебные пособия, методические материалы монографии, статьи по экономике, социологии, менеджменту, государственному управлению, философии. http://ecsocman.hse.ru/ Корпоративный менеджмент : [сайт]. – Москва, 1998. - . – URL: https://www.cfin.ru/ (Дата обращения) – Текст электронный.На сайте собрана справочная и методическая информация, аналитика и практические примеры по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам. Библиотека сайта крупнейшее и старейшее собрание подобных публикаций в свободном доступе. Среди них - аналитические статьи ведущих консалтинговых компаний и корпораций, фрагменты и полные тексты книг, избранные публикации журналов, курсы лекций, бизнес-планы предприятий, руководства, ссылки на другие источники информации. Обзоры

существующих методик, практик применения тех или иных подходов, комментарии и дополнения к общеизвестным бизнес-технологиям. https://www.cfin.ru/ Экономика и жизнь : [сайт]. – Москва. – URL: https://www.eg-online.ru/eg/about/ (Дата обращения). – Текст: электронный.Цель портала — удовлетворение всех потребностей в информации и консультациях в области экономики, финансов и права специалистов, работающих на предприятиях и организациях любых отраслей, а также государственных и муниципальных служащих. Портал профессионалам а также студентам и преподавателям экономических и финансовых факультетов вузов, которые смогут воспользоваться материалами портала для обучения и создания курсовых, дипломных и научных работ в области экономики, финансов и права. https://www.eg-online.ru/

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

В процессе подготовки письменной работы (реферата, контрольной работы) студенты имеют возможность обосновать свое понимание темы, внести свои предложения. При подготовке письменной работы целесообразно придерживаться следующей схемы изучения вопросов:

- уяснение (осмысление), с учетом полученных в университете знаний, избранной темы письменной работы;

- подбор (поиск) необходимой научной, справочной, учебной литературы, статистических и социологических сведений, законодательных и иных нормативных правовых актов, а также иных источников;

- анализ и систематизация собранных по теме работы материалов;

- подготовка плана написания работы;

- написание текста работы в объеме, определяемом видом работы: курсовая работа – 25-30 стр.; реферат – 10-15 стр.; эссе – 7-8 стр.; контрольная работа – 3-5 стр.

- оформление рукописи работы в соответствии с предъявляемыми требованиями (оформление титульного листа, сносок, библиографии).

При сборе материалов для написания работы важно ориентироваться как на современные новейшие литературные источники, так и на предшествующие последних 5-15 лет. В ходе анализа и систематизации имеющихся по теме материалов намечается структура работы. Целесообразно план работы согласовать с научным руководителем, предложив для обсуждения несколько вариантов. В соответствии с согласованным планом осуществляется группировка материалов по главам, параграфам либо по пунктам и их систематизация, т.е. расположение в определенной логической последовательности. Рубрики или иные выделения в тексте должны акцентировать внимание на важных, узловых аспектах темы, выводах, рекомендациях, предложениях.

Написание работы осуществляется самостоятельно путем творческого изложения собранных научных материалов и нормативных

источников. При использовании идей, выводов либо текстового материала (цитат) других авторов необходимо делать ссылку на соответствующее издание, где содержатся используемые идеи и материалы. Подготовленная рукопись требует повторного прочтения, критической оценки материала, с целью выявления наиболее слабых, отвлеченно-описательных, недостаточно аргументированных моментов, а также тех частей текста, содержание которых выходит за пределы темы письменной работы. Одновременно осуществляется литературная правка, проверяется правильность написания выходных данных (для научной работы - точное указание фамилии, имени, отчества автора (ов), название научного труда, место издания, название издательства, год издания, номера страниц. Уточняется правильность оформления работы, написания научно-справочного аппарата в тексте и в конце письменной работы.

Письменные работы оформляются на стандартной бумаге А4. Текст печатается через полтора интервала и только с одной стороны листа. Сноски оформляются внизу страницы через один интервал или в квадратных скобках в тексте работы. Необходимо соблюдать следующие размеры полей: левое – 30 мм., правое –10 мм., верхнее и нижнее –20 мм. Шрифт: Times New Roman. 14 кегль для основного текста и 10 кегль для сносок внизу страницы.

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
Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095
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
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/
ЭСМ. Экономика Социология Менеджмент : федеральный образовательный портал. – Москва. – URL:

Название
http://ecsocman.hse.ru/. - Текст: электронный.Цель проекта – создать крупный дискуссионный ресурс по социологии, экономике, менеджменту, способствовать научной коммуникации и формированию профессионального сообщества. На сайте представлены учебные пособия, методические материалы монографии, статьи по экономике, социологии, менеджменту, государственному управлению, философии. http://ecsocman.hse.ru/
Корпоративный менеджмент : [сайт]. – Москва, 1998. - . – URL: https://www.cfin.ru/ (Дата обращения) – Текст электронный.На сайте собрана справочная и методическая информация, аналитика и практические примеры по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам. Библиотека сайта крупнейшее и старейшее собрание подобных публикаций в свободном доступе. Среди них - аналитические статьи ведущих консалтинговых компаний и корпораций, фрагменты и полные тексты книг, избранные публикации журналов, курсы лекций, бизнес-планы предприятий, руководства, ссылки на другие источники информации. Обзоры существующих методик, практик применения тех или иных подходов, комментарии и дополнения к общеизвестным бизнес-технологиям. https://www.cfin.ru/
Экономика и жизнь : [сайт]. – Москва. – URL: https://www.eg-online.ru/eg/about/ (Дата обращения). – Текст: электронный.Цель портала — удовлетворение всех потребностей в информации и консультациях в области экономики, финансов и права специалистов, работающих на предприятиях и организациях любых отраслей, а также государственных и муниципальных служащих. Портал профессионалам а также студентам и преподавателям экономических и финансовых факультетов вузов, которые смогут воспользоваться материалами портала для обучения и создания курсовых, дипломных и научных работ в области экономики, финансов и права. https://www.eg-online.ru/

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

Название
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

Название
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/
ЭСМ. Экономика Социология Менеджмент : федеральный образовательный портал. – Москва. – URL: http://ecsocman.hse.ru/. - Текст: электронный.Цель проекта – создать крупный дискуссионный ресурс по социологии, экономике, менеджменту, способствовать научной коммуникации и формированию профессионального сообщества. На сайте представлены учебные пособия, методические материалы монографии, статьи по экономике, социологии, менеджменту, государственному управлению, философии. http://ecsocman.hse.ru/
Корпоративный менеджмент : [сайт]. – Москва, 1998. - . – URL: https://www.cfin.ru/ (Дата обращения) – Текст электронный.На сайте собрана справочная и методическая информация, аналитика и практические примеры по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам. Библиотека сайта крупнейшее и старейшее собрание подобных публикаций в свободном доступе. Среди них - аналитические статьи ведущих консалтинговых компаний и корпораций, фрагменты и полные тексты книг, избранные публикации журналов, курсы лекций, бизнес-планы предприятий, руководства, ссылки на другие источники информации. Обзоры существующих методик, практик применения тех или иных подходов, комментарии и дополнения к общеизвестным бизнес-технологиям. https://www.cfin.ru/
Экономика и жизнь : [сайт]. – Москва. – URL: https://www.eg-online.ru/eg/about/ (Дата обращения). – Текст: электронный.Цель портала — удовлетворение всех потребностей в информации и консультациях в области экономики, финансов и права специалистов, работающих на предприятиях и организациях любых отраслей, а также государственных и муниципальных служащих. Портал профессионалам а также студентам и преподавателям экономических и финансовых факультетов вузов, которые смогут воспользоваться материалами портала для обучения и создания курсовых, дипломных и научных работ в области экономики, финансов и права. https://www.eg-online.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
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения ауд. 5-5-21, адрес: 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 28 посадочных мест, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций. Текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенные оборудованием и техническими средствами, ауд. 5-5-22, адрес: 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 28 посадочных мест, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Помещение для самостоятельной работы обучающихся: 1-Читальный зал ФГБОУ ВО «МГТУ», адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, дом № 191, Здание учебного корпуса	Мебель на 150 посадочных мест, компьютерное оснащение с выходом в Интернет на 30 посадочных мест, специализированная мебель (стулья, столы, шкафы, шкафы выставочные), мультимедийное оборудование, оргтехника (принтеры, сканеры, ксерокс)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765