



Утверждаю:

Первый проректор

Т.И.Пустовитова

« 16 » июля 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.В.ДВ.02.01 Организационное поведение на предприятиях

*(указывается шифр и наименование дисциплины (модуля) по учебному плану)*

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Управление предприятием

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная, заочная

Выпускающая кафедра Экономики и общего менеджмента

Кафедра-разработчик рабочей программы Юриспруденции

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Разделы рабочей программы

1. Цели освоения дисциплины (модуля)
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Структура и содержание дисциплины (модуля)
  - 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся
  - 3.2 Наименование лекционных занятий
  - 3.3. Наименование лабораторного практикума
  - 3.4. Наименование практических занятий
  - 3.5. Самостоятельная работа обучающегося
  - 3.6. Дидактика дисциплины (модуля)
4. Формы контроля и оценочные средства
  - 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
  - 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)
  - 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)
  - 4.5 Вопросы к экзамену
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
6. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
7. Образовательные технологии
8. Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (утвержден приказом Минобрнауки России от «12» 12 2016 г. № 7)

Программу составили:

Новоженина И.В. кандидат юридических наук,  
доцент



(подпись)

Заведующий кафедрой

Новоженина И.В. кандидат юридических наук,  
доцент



(подпись)

Программа одобрена на заседании МК института

Председатель МК  Лебедев Н.А.

Протокол № 7 от 16 июля 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение на предприятиях» является формирование у будущего выпускника системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом и на этой основе формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур, выявления причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.

Задачи дисциплины:

–научить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

–научить владению различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

–способствовать созданию у студентов понимания необходимости изучения организационного поведения в общей подготовки бакалавра, умения анализировать поведенческие ситуации, формирование фундаментальной подготовки с усилением её прикладной экономико-управленческой направленности.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Б1.В.ДВ.02.01 «Организационное поведение на предприятиях»

Дисциплина «Организационное поведение на предприятиях» относится к блоку Б1 Дисциплины (модули) (вариативная часть, дисциплины по выбору).

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

<i>Коды компетенций</i>	<i>Название компетенций</i>	<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине</i>
1	2	3	4
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
<b>Профессиональные компетенции</b>			
Организационно-управленческая профессиональная деятельность			
<b>ПК-1</b>	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих	<b>Знать:</b> - современные теории мотивации, лидерства и власти; - процессы групповой динамики и основные принципы командообразования; - основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте	<b>Пороговый уровень:</b> <b>Знать:</b> современные теории мотивации, лидерства и власти (3.1) процессы групповой динамики и основные принципы командообразования (3.2) <b>Уметь:</b> эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний (У.1)

1	2	3	4
	<p>задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний;</li> <li>- решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти;</li> <li>- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</li> </ul> <p><b>Владеть:-</b> современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</li> <li>- способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде;</li> <li>- методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом</li> </ul>	<p><b>Повышенный уровень:</b></p> <p><b>Знать:</b> основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте (З.3)</p> <p><b>Уметь:</b> решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти (У.2); проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (У.3);</p> <p><b>Владеть:</b> современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике (В.1); навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций (В.2); способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде (В.3); методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов (В.4); способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом (В.5)</p>
ПК-2	<p>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации;</li> <li>- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения;</li> </ul>	<p><b>Пороговый уровень:</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации (З.1);</li> <li>основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики</li> </ul>

1	2	3	4
	<p>основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p>	<p>- закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе;</p> <p>- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала;</p> <p>- четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия;</p> <p>- обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива;</p> <p>- развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;</p> <p>- анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе;</p> <p>- согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса,</p>	<p>делового общения (3.2); закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе (3.3);</p> <p><b>Уметь:</b> работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала (У.1); четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия (У.2); обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива (У.3); развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений (У.4);</p> <p><b>Владеть:</b> методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой (В.1);</p> <p><b>Повышенный уровень:</b></p> <p><b>Знать:</b> методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций (3.4);</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с</p>

1	2	3	4
		<p>внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</li> <li>- навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов;</li> <li>- навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций;</li> <li>- навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций</li> </ul>	<p>учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе (У.5); согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия (У.6);</p> <p><b>Владеть:</b> навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов (В.2);</p> <p>навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций (В.3);</p> <p>навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций (В.4)</p>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы ОФО/ЗФО							
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРО	КРП	Конт*	Формы контроля	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Человек в организационной системе	8/3	16/4	-	23/53		-	-	47/60
2	Власть и организация	12/2	26/6	-	32/61		-	-	70/69
3	Инновационное поведение в организации	8/1	12/3	-	19/31		-	-	39/35
4	Специфика организационного поведения	8/2	18/3	-	25/38		-	-	51/43
-	Экзамен 4 семестр (ОФО) /4 курс, 8 семестр (ЗФО)	-	-	-	-		0,2/0,2	8,8/8,8	9/9
<b>ИТОГО</b>		<b>36/8</b>	<b>72/16</b>	<b>0</b>	<b>99/183</b>		<b>0,2/0,2</b>	<b>8,8/8,8</b>	<b>216/216</b>

Примечание: \*КОНТ – контактная работа (аттестация).

#### 3.2 Наименование лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ ЗФО	Тема лекции
1	2	3	4
1	Человек в организационно й системе	2/1	Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения
		2/1	Тема 1.2 Личности и организация
		4/1	Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации
2	Власть и организация	2/0	Тема 2.1 Мотивация и результативность организации
		4/1	Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики
		2/0	Тема 2.3 Анализ и конструирование организации
		2/1	Тема 2.4 Управление поведением организации
		2/0	Тема 2.5 Лидерство в организации

1	2	3	4
3	Инновационное поведение в организации	2/0	Тема 3.1 Изменения в организации
		2/0	Тема 3.2 Персональное развитие в организации
		4/1	Тема 3.3 Управление нововведениями в организации
4	Специфика организационного поведения	2/1	Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры
		2/0	Тема 4.2 Прессинговые психологические состояния
		2/1	Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
		2/0	Тема 4.4 Методы борьбы со «стрессорами»
<b>4 семестр (ОФО) / 4 курс, 8 семестр (ЗФО)</b>			-
<b>Итого</b>		<b>36/8</b>	-

### 3.3 Наименование лабораторного практикума

Лабораторный практикум не предусмотрен рабочим учебным планом.

### 3.4 Наименование практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ЗФО	Тема практического занятия
1	2	3	4
1	Человек в организационной системе	4/2	Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения
		4/1	Тема 1.2 Личности и организация
		2/0	Тема 1.2.1 Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
		4/1	Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации
		2/0	Тема 1.3.1 Система организационного общения
2	Власть и организация	4/1	Тема 2.1 Мотивация и результативность организации
		2/0	Тема 2.1.1 Параметры оценки конечного результата
		4/2	Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики
		2/0	Тема 2.2.1 Природа групп в организации



1	2	3	4
		4/1	Тема 2.3 Анализ и конструирование организации
		4/1	Тема 2.4 Управление поведением организации
		2/0	Тема 2.4.1 Модели фирм (организаций).
		4/1	Тема 2.5 Лидерство в организации
3	Инновационное поведение в организации	4/1	Тема 3.1 Изменения в организации
		4/1	Тема 3.2 Персональное развитие в организации
		4/1	Тема 3.3 Управление нововведениями в организации
4	Специфика организационного поведения	4/1	Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры
		2/0	Тема 4.1 Управление поведением клиентуры
		4/0	Тема 4.2 Прессинговые психологические состояния
		4/1	Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
		4/1	Тема 4.4 Методы борьбы со «стрессорами»
<b>4 семестр (ОФО) / 4 курс, 8 семестр (ЗФО)</b>		-	-
<b>Итого</b>		<b>72/16</b>	-

### 3.5 Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Вид СРО	Трудоемкость, часов, ОФО/ЗФО
1	2	3	4
Человек в организационной системе	1	Подготовка к лекционным занятиям	6/6
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/12
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы студента	0/17
	4	Подготовка к интерактивному занятию	4/10
	5	Подготовка докладов	9/8
<b>Итого</b>			<b>23/53</b>
Власть и организация	1	Подготовка к лекционным занятиям	2/2
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/4
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы студента	6/6

1	2	3	4
	4	Самостоятельное изучение материалов тем	4/31
	5	Подготовка докладов	6/10
	6	Подготовка к интерактивному занятию	10/8
<b>Итого</b>			<b>32/61</b>
Инновационное поведение в организации	1	Подготовка к лекционным занятиям	2/2
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/2
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы студента	6/6
	4	Самостоятельное изучение материалов тем	7/21
<b>Итого</b>			<b>19/31</b>
Специфика организационного поведения	1	Подготовка к лекционным занятиям	4/2
	2	Подготовка к практическим занятиям	6/4
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы студента	6/7
	4	Самостоятельное изучение материалов тем	9/25
<b>Итого</b>			<b>25/38</b>
<b>Итого СРО по дисциплине:</b>			<b>99/183</b>
Разделы 1-4		Подготовка к экзамену	8,8/8,8
<b>Итого на формы контроля</b>			<b>8,8/8,8</b>

### 3.6 Дидактика дисциплины (модуля)

#### Раздел 1. Человек в организационной системе.

##### Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения

Образ организации. Четыре стереотипа развития организации. Стереотип "экономический человек", принцип денежного расчёта. Стереотип "психологический человек", базирующийся на использовании психологии для достижения определённой цели. Стереотип "этический человек", принцип подчинения человека профессиональной, деловой и управленческой этики. Четыре сегмента организационного поведения. Ригористический (подчинение долгу); автономный (свобода организационного маневра); мобилизационный (психологическая готовность); прессинговый (подчинённость во времени и пространстве). Основные типы поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения

##### Тема 1.2. Личности и организация.

Теории личности: Фрейдизм, аналитическая психология К. Юнга, бихевиоризм, структурные теории личности. Теория поведения личности. Природные свойства личности. Основные типы темперамента. Потребности индивида, интересы личности. Социализация, самореализация личности. Формальные и неформальные коллективы. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм.

##### Тема 1.3. Коммуникативное поведение в организации.

Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта, средства коммуникации (вербальные и невербальные средства

общения). Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Система организационного общения (нисходящей, восходящей, информационные потоки). Типы коммуникативных сетей. Неформальное общение в организации.

## **Раздел 2. Власть и организация.**

### **Тема 2.1. Мотивация и результативность организации.**

Что такое мотивация? Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязь между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Херцберга.

Концепция управления по результатам. Семь параметров оценки конечного результата; наступательная, оборонительная, маневренная стратегия. Поощрительные оценочные санкции. Оценка экономической эффективности. Коммерческая эффективность. Бюджетная эффективность. Показатели народнохозяйственной экономической эффективности.

Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.

### **Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики**

Поведение личности в группах. Характеристика групп. Общие цели группы – как конвергенция личностных целей, индуктор взаимодействий.

Природа групп в организации. Классификация групп. Групповые процессы. Групповое давление и конформность. Групповая сплочённость и совместимость. Формирование групповых норм.

### **Тема 2.3. Анализ и конструирование организации.**

Принцип организации. Принцип разделения труда; единство цели и руководства. Принцип соотношения централизации и децентрализации.

Принцип власти и ответственности. Принцип процесса, дисциплины, единства команд, конечного результата. Модели фирм (организаций). Бюрократические, функциональные и адаптивные структуры.

Современные направления теоретических разработок. Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков.

### **Тема 2.4. Управление поведением организации.**

Принцип организации. Принцип разделения труда; единство цели и руководства. Принцип соотношения централизации и децентрализации. Принцип власти и ответственности. Принцип процесса, дисциплины, единства команд, конечного результата.

Модели фирм (организаций). Бюрократические, функциональные и адаптивные структуры.

Современные направления теоретических разработок. Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков.

### **Тема 2.5. Лидерство в организации.**

Социально – психологический феномен лидерства. Три типа лидера. Феномен универсального лидера. Эффект взаимокompенсаторного сотрудничества. Ситуативная теория лидерства.

Поведенческий подход. Структурные теории. Свойства, черты присущие лидеру.

Зависимость типа лидера от характера деятельности, её содержания, стиля руководства.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу. Формальный и неформальный лидер.

### **Раздел 3. Инновационное поведение в организации.**

#### **Тема 3.1. Изменения в организации.**

Организационное развитие. Цикл трансформационного изменения. Жизненный цикл организации. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

#### **Тема 3.2. Персональное развитие в организации.**

Контактное поведение сотрудников. Понятие творческая личность. Ролевой потенциал работников. Интеллектуальный ролевой репертуар.

Исследовательский ролевой репертуар. Организация системы обучения персонала. Модель систематического обучения. Методы обучения и их выбор.

Деловая карьера. Понятие и этапы карьеры. Управление деловой карьерой. Служебно - профессиональное продвижение.

#### **Тема 3.3. Управление нововведениями в организации.**

Инновационные теории. Инноваторы – инициаторы. Отношение к нововведениям. Силовое поле нововведений. Инновационные управленческие коммуникации. Самонастраивающиеся системы. Критерии оценки инновационного поведения. Управление нововведениями в кадровых системах (К.С.). Основные понятия инноватики в К.С. Сущность и классификация кадровых нововведений. Организация кадровых нововведений.

### **Раздел 4. Специфика организационного поведения.**

#### **Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры**

Имиджевые регуляторы поведения. Фаза производственной ориентации. Сбытовая ориентация. Фаза конъюнктурной ориентации. Фаза маркетинговой ориентации. Различные типы поведенческой культуры фирм. Поведенческое формирование имиджа. Факторы, влияющие на имидж фирмы. Сравнительная оценка факторов, влияющих на имидж фирмы – поставщика. Влияние социологических исследований и экспертных опросов на имидж фирмы. Управление поведением клиентуры. «Клиентурный» тип поведения. «Антиклиентурный» тип поведения. «Избирательное» клиентурное поведение. Маркетинговая поведенческая среда. Оценочные показатели. Ориентация подразделений. Рекламные агентства и дизайн – студии. Долгосрочная маркетинговая стратегия.

#### **Тема 4.2. Прессинговые психологические состояния.**

Ситуационная напряжённость управления. Техническая напряжённость личности. Индивидуальный временный предел стресса.

#### **Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде**

Стратегическое управление в фирмах Японии. Ориентация компаний в зависимости от характера продукции. Выбор стратегии развития. Особенности управления в фирмах США Финляндии. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационного поведения. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде

#### **Тема 4.4. Методы борьбы со «стрессорами».**

Фрустративные состояния личности. Самоорганизация делового контроля. Временные дезорганизаторы поведения. 12 факторов, влияющих на временную дезорганизацию. Эмоциональная модель. Претензионная модель временной дезорганизации.

### **4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме экзамена.

Контроль за усвоением теоретических знаний и практических навыков (текущий контроль) осуществляется преподавателями при проверке умения анализировать научные теории, аргументировано отстаивать свою точку зрения; в ходе решения практических заданий, ситуационных задач, при защите докладов на практических занятиях, дебатов, проверке самостоятельной работы обучающегося.

Фонд оценочных средств разработан и утвержден протоколом заседания кафедры.

#### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины <sup>1</sup>	Контролируемые компетенции	Контролируемые результаты обучения: знания, умения, навыки	Формы и методы контроля	
				Вид фонда оценочных средств <sup>2</sup>	Форма контроля <sup>3</sup>
1	2	3	4	5	6
1	Раздел 1. Тема 1.1-1.3	ПК-1	3.2, 3.3 У.3	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 1.1-1.3. Комплект заданий для СРО к темам 1.1-1.3. Комплект заданий кейс-метода по теме 1.3	Проверка заданий для СРО, дискуссия и подготовка докладов по вопросам плана практических занятий Решение кейс-метода
		ПК-2	3.2, 3.3 У.1, У.4 В.1, В.2		
2	Раздел 2. Тема 2.1-2.5	ПК-1	3.1, 3.2, 3.3 У.1, У.2, У.3 В.1, В.2, В.4, В.5	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 2.1-2.5. Комплект заданий для СРО к темам 2.1-2.5. Комплект заданий кейс-метода по теме 2.4	Проверка заданий для СРО, дискуссия и подготовка докладов по вопросам плана практических занятий Решение кейс-метода
		ПК-2	3.1, 3.2, 3.3, 3.4 У.2, У.3, У.4, У.5, У.6 В.1, В.2, В.3		
3	Раздел 3. Тема 3.1-3.3	ПК-1	3.2 У.1 В.1, В.2, В.3, В.5	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 3.1-3.3. Комплект заданий для	Проверка заданий для СРО, дискуссия по вопросам плана практических занятий
		ПК-2	3.2, 3.3, 3.4 У.2, У.3, У.4, У.5, У.6 В.1, В.2, В.4		
1	2	3	4	5	6

				СРО к темам 3.1-3.3	
4	Раздел 4. Тема 4.1-4.4	ПК-1	3.2, 3.3 У.1, У.2, У.3 В.1, В.2, В.3, В.4, В.5	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 4.1- 4.4.	Проверка заданий для СРО, дискуссия по вопросам плана практических занятий
		ПК-2	3.2, 3.3, 3.4 У.3, У.4 В.1, В.2, В.4	Комплект заданий для СРО к темам 4.1-4.4	

#### 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии оценивания		
	Достаточный уровень (удовлетворительно)	Средний уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
1	2	3	4
ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать:	современные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования;	современные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования;	современные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования; основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте;
Уметь:	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти;	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
1	2	3	4

Владеть:		современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде;	современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде; методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов; способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом
ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде			
Знать:	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программа работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программа работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе;	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программа работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе; методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций
1	2	3	4

	уровня в трудовом коллективе;		
Уметь:	<p>работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива; развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;</p>	<p>обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива; развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;</p>	<p>работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива; развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений; анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе; согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия;</p>
Владеть:	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и</p>	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности,</p>	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения</p>
1	2	3	4



	исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;	выявления талантов, определения удовлетворенности работой; навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов;	удовлетворенности работой; навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов; навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций; навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций
--	--	---	---

#### 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)

Контрольная работа не предусмотрена рабочим учебным планом.

#### 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)

Реферат (эссе и др.) не предусмотрен рабочим учебным планом.

#### 4.5 Вопросы к экзамену

1. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения
2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики
3. Особенности диагностики организационной культуры
4. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
5. Понятие «социокультурный образ организации» для человека работающего.
6. Стереотип «экономический человек».
7. Стереотип «этический человек».
8. «Автономный» сегмент организационного поведения.
9. «Прессинговый» сегмент.
10. Стереотип «психологический человек».
11. Стереотип «технологический человек».

12. Проявление альтернативных моделей управления «заставить заинтересовать».
13. Ригористический сегмент организационного поведения.
14. Сущность мобилизационного сегмента.
15. Факторы, характеризующие личность и ее поведение.
16. Природные свойства индивида.
17. Характеристика видов коллективов.
18. Роль и задачи коллектива при формировании личности.
19. Особенность теории «Я – образ».
20. Основные факторы, характеризующие поведение человека.
21. Практический смысл понятия «темперамент».
22. Взаимосвязь на практике понятия «интерес», «мотив», «поведение».
23. Понятие «общие цели группы».
24. Основные факторы развития социальной среды организации.
25. Основные виды коммуникаций.
26. Характеристика системы организационного общения.
27. Роль установки в общении.
28. Барьеры эффективного общения.
29. Пути повышения эффективности общения в организации.
30. Влияние потребностей на поведение.
31. От чего зависит самоудовлетворенность работников.
32. Методология развернутой оценки показателей конечного результата.
33. Поощрительные и критические оценочные санкции.
34. Опыт зарубежных фирм в повышении мотивации деятельности работников.
35. Характеристика групп в организации.
36. Отличие малых и больших групп.
37. Зависимость целей групп от целей организации.
38. Зависимость поведения индивида от принадлежности к определенной группе.
39. Ценностные ориентации в группе.
40. Соотношение уровней централизации и децентрализации в организации.
41. Что включают в себе матрицы распределения прав и ответственности.
42. Основные стадии проектирования организационной структуры.
43. Зависимость результатов деятельности организации от персонала.
44. Состав проекта организационной структуры управления.
45. Основные факторы, влияющие на поведение организации.
46. Формирование насильственно-мотивационной организации.
47. Власть и произвольное поведение.
48. Власть и личное влияние.
49. Организационная власть и индивидуальность.
50. Психологическая классификация лидеров.
51. Влияние лидера на коллектив.
52. Феномен лидерства в организации.
53. Формальные и неформальные лидеры.
54. Лидерство и производительность деятельности.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

3. Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Семенов А.К., Набоков В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85663.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная литература:

1. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства: методическое пособие / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>

2. Организационное поведение: учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

3. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 381 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85259.html>.— ЭБС «IPRbooks»

в) перечень электронных библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов (современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем), лицензионного программного обеспечения:

<b>Электронно-библиотечная система</b>	
IPRBooks ( <a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a> )	Договор от 07.09.2020 г. №7076/20
<b>Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)</b>	
Министерство экономического развития Российской Федерации - <a href="http://economy.gov.ru">economy.gov.ru</a>	Свободный доступ
Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - <a href="http://ecsocman.hse.ru">ecsocman.hse.ru</a>	Свободный доступ
Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - <a href="http://economicus.ru">economicus.ru</a>	Свободный доступ
Департамент экономической политики и развития города Москвы - <a href="https://www.mos.ru/depr">https://www.mos.ru/depr</a>	Свободный доступ
«Научная электронная библиотека» - <a href="http://elibrary.ru">elibrary.ru</a>	Свободный доступ
Adobe Reader	Свободный доступ

Современная профессиональная база данных «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Современная профессиональная база данных «Консультант Плюс»	АО «ГЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)</b>	
Информационная справочная система «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Информационная справочная система «Консультант Плюс»	АО «ГЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Лицензионное программное обеспечение</b>	
Microsoft Office 2010	Договор от 29.08.2014г. № 64017963
Windows 7 HomeMultiLanguage 64	Договор от 21.03.2011г. № 48267127
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	ООО "АБИСОФТ" Договор от 12.03.2019г. № ЕЕА120319/1-3
ПО SunRav WEB Class	ИП Сунгатулин Р.Т. Лицензионный договор от 27.06.2017 № БН
Линко V8.0 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 11.03.2014 г. № 0803
Линко V8.2 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 28.07.2014 г. № 4307

г) методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся при подготовке к занятиям проводимым в интерактивной форме обучения по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика/Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.Н. Болдырева, И.В. Новоженина - Москва, МИЭПП 2020г.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся во вне учебное время по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, , 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика/Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.В. Новоженина, Н.А. Лебедев, И.Н. Болдырева, Т.И.Пустовитова-Москва, МИЭПП 2020г.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях» включает в себя:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) и итоговой аттестации»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.

«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт., ноутбук Lenovo-1 шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбук Lenovo-1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)».	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), наушники (20 шт.), системный блок (20 шт.), монитор (20 шт.), клавиатура (20 шт.), компьютерная мышь (20 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., сетевой маршрутизатор – 1шт., роутер Xiaomi – 1шт., проектор SANYO-1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (15 шт.), монитор (15 шт.), клавиатура (15 шт.), компьютерная мышь (15 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт., проектор NEC – 1шт.. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., ноутбуки Lenovo-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбуки Samsung-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер TP-Link – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), ноутбук Lenovo – 1 шт., проектор BENQ - 1 шт., принтер HP LaserJet – 1., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного	Столы, стулья, стеллаж, 2 персональных компьютера (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), сетевое

оборудования»	оборудование (сетевые коммутаторы, роутер), сервер (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования (крепеж, отвертки, плоскогубцы, ножницы), изолента, дрель, паяльник и паяльные принадлежности (олово, канифоль), набор кабелей (силовые кабели, Ethernet-кабели), комплектующие для персональных компьютеров (жесткие диски, видеокарты, процессоры, блоки питания, клавиатуры).
«Помещение для самостоятельной работы»	Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.

Специальные помещения укомплектованы:

- специализированной мебелью: учебные парты, стулья, стол преподавателя;
- техническими средствами обучения: проектор, экран, компьютер.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Активные и интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях»: решение кейс-метода.

Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий:

Наименование тем	Используемые интерактивные образовательные технологии
ОФО – 2 ч. / ЗФО – 2 ч.	
Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации	Кейс-метод (ОФО – 1 ч./ ЗФО – 1 ч.)
Тема 2.4 Управление поведением организации	Кейс-метод (ОФО – 1 ч./ ЗФО – 1 ч.)

## 8. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие обучающимся с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов

обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.