



1920

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами

ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

А.А. Евдокимов

«29» января 2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ Б1.Б.25 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Год набора 2014

Краснодар 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2016 года.

Программу составил(и):

И.Е. Нестеренко, доцент канд.психол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись



Рабочая программа дисциплины __ «Организационное поведение» __
утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол
№ 15 от 29 __ «января» 2016г

Заведующий кафедрой (разработчика) Грузинская Е.И.

фамилия, инициалы

подпись



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры гуманитарных
дисциплин протокол № 15 от 29 __ «января» 2016г

Заведующий кафедрой (выпускающей) Грузинская Е.И.

фамилия, инициалы

подпись



Рабочая программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии
филиала УГС 38.00.00 «Экономика и управление»
« 29 » __ 01 __ 2016 г. протокол № 5__

Председатель УМК



О. С. Хлусова

Рецензенты:

Директор ООО «Аверс» Е.В. Рыжкова

Начальник юридического отдела

ООО «ПортЮрСервис» А.В.Сизиков

Содержание рабочей программы дисциплины

1 Цели и задачи изучения дисциплины	4
1.1 Цель освоения дисциплины	4
1.2 Задачи дисциплины	4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Структура и содержание дисциплины	7
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ	7
2.2 Структура дисциплины	8
2.3 Содержание разделов дисциплины	9
2.3.1 Занятия лекционного типа	11
2.3.2 Занятия семинарского типа	12
2.3.3 Лабораторные занятия	13
2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)	13
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
3. Образовательные технологии	21
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	22
4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля	22
4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации	27
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	28
5.1 Основная литература	28
5.2 Дополнительная литература	29
5.3. Периодические издания	29
6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	30
7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	34
8.1 Перечень информационных технологий	34
8.2 Перечень необходимого программного обеспечения	34
8.3 Перечень информационных справочных систем	34
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины Б1.Б.25 «Организационное поведение» является ознакомление обучающихся с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации.

1.2 Задачи дисциплины:

Задачи изучения организационного поведения как дисциплины состоят в знакомстве обучающихся с развитием эффективного менеджмента; в изучении методов организационного поведения, методов стилей управления; в знакомстве с распределением усилий руководителя, с мотивацией и стимулированием сотрудников, с различием коллектива и команды, власти и влияния в организационном поведении.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.25 «Организационное поведение» относится к базовой части Блока 1 ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, владения, сформированные в процессе изучения дисциплин «Социология управления», «Основы управления персоналом организации».

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности, сформированные в курсе «Организационное поведение» будут способствовать успешному изучению дисциплин «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Технологии исследований в организации», работе над ВКР.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-7; ОПК-1; ПК-6; ПК-17; ПК-32; ПК-34; ПК-37.

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОК-7	способность самоорганизации самообразованию	Знать: и- факторы развития личности; - объективные связи обучения, воспитания и развития личности; - современные образовательные технологии; - способы организации учебно-познавательной деятельности; - основные особенности организации профессиональной сферы деятельности; - значимость своей будущей профессии. Уметь:

		- выявлять проблемы своего образования; - ставить цели, планировать и организовать свой индивидуальный процесс образования; - развивать навыки самообразования; - выстраивать перспективные стратегии личностного и профессионального развития; - стремиться к универсализму деятельности; - анализировать достигнутые результаты деятельности; - развить в себе лидерские качества и нацеленность на достижение поставленной цели; - критически оценивать свои достоинства и недостатки; - наметить пути и выбрать средства развития достоинств и недостатков; - понимать и анализировать с точки зрения возможностей применения существующие способы саморазвития. Владеть: - навыками самообразования; - навыками планирования собственной деятельности; - приемами и способами развития индивидуальных способностей; - опытом эффективного целеполагания; - искусством презентации и ведения переговоров; - деловым этикетом; - навыками профессионального обучения и самообучения; - методами развития достоинств и устранения недостатков.
ОПК-1	знание основ современной философии концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать: внешнюю и внутреннюю среду предприятия, состояние и развитие рынка труда, методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда, методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность. Уметь: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом, разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом, анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений управлению персоналом. Владеть: современными технологиями управления персоналом и поведением персонала, навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом.

ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала Уметь: применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Владеть: навыками профориентации и профессионализации персонала
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; составлять и распределять функции подразделений разного уровня Владеть: навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом.
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать: способы диагностики организационной культуры Уметь: применять на практике диагностику организационной культуры; Обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры
ПК-34	знание основ	Знать:

	организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода). Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных организационных структур управления организацией. Владеть: Навыками построения функциональных организационных структур управления организацией, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управленческим персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знать: Структуру и виды организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях), технологии преодоления локального сопротивления изменениям. Уметь: Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом. Владеть: Навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2зач.ед. (72часа), их распределение по видам работ представлено в таблице(для обучающихсяЗФО).

Виды текущего контроля - выполнение контрольных и тестовых заданий, доклад, доклад с презентацией, проверка конспектов, подготовка и защита курсовой работы. Вид промежуточной аттестации -зачёт.

Вид учебной работы		Всего часов	В семестре
			5
Контактная работа, в том числе:		13.2	13.2
Аудиторные занятия (всего)		6	6
Занятия лекционного типа		2	2
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		4	4
Лабораторные занятия		-	-
Иная контактная работа:			
Руководство курсовыми работами		7	7
Промежуточная аттестация (ИКР)		0.2	0.2
Самостоятельная работа, в том числе		55	55
Проработка учебного (теоретического) материала		10	10
Выполнение индивидуальных заданий (выполнение контрольных и тестовых заданий, доклад, доклад с презентацией)		35	35
Реферат		10	10
Подготовка к текущему контролю			
Контроль:			
Подготовка к экзамену		3,8	3,8
Общая трудоемкость	час.	72	72
	В том числе контактная работа	13,2	13,2
	Зач. ед	2	2

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на третьем курсе(*заочная форма обучения*)

№ разд ела	Наименование разделов	Количество часов						
		Всего	Контактная работа					СР
			Л	ПЗ	ЛР	КРП	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Основы организационного поведения	7	1		-			6
2.	Личность и организация	8	1		-			7
3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	8		1	-			7
4.	Коммуникационные процессы в организации	9		1	-			8
5.	Группа как субъект организационного поведения	9		1	-			8
6.	Организация как субъект поведения	10		1	-			9
7.	Перспективы организационного поведения	10			-			10

№ разд ела	Наименование разделов	Количество часов						
		Всего	Контактная работа					СР
			Л	ПЗ	ЛР	КРП	ИКР	
Контроль		3,8						
Всего		72	2	4	-	7	0,2	55

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СР – самостоятельная работа, КРП – курсовые проекты, ИКР - промежуточная аттестация.

2.3 Содержание разделов дисциплины:

Раздел 1. Основы организационного поведения

Исторические основы современного организационного поведения. Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, а также групп людей в этих организациях. Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения». Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами: теорией организации, организационным развитием, и управлением персоналом. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения. Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины. Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации.

Раздел 2. Личность и организация

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности: Структура личности (иерархическая структура личности К.К.Платонова; статусно-ролевая теория личности: Ч.Кули, Дж.Мид, И.С.Кон; диспозиционная структура личности: Г.Олпорт, У.Томас, Ф.Знаецкий, В.А.Ядов. Стадии развития личности (З.Фрейд, Э.Эриксон – смена кризисов психосоциальной идентичности; А.Маслоу, К.Роджерс – реализация потребности в самоактуализации; Черты личности (Г.Оллпорт, Г.Айзенк, Р.Кэттелл и др.). Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм). Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг). Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. Ценности работников организации. Их виды (классификации Г.Олпорта, ценностно-поведенческие, терминальные и инструментальные ценности). Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями

Раздел 3. Власть, принятие решений и лидерство в организациях

Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Милграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство

как влияние. Принятие решений. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта). Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона). Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

Раздел 4. Коммуникационные процессы в организации

Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения. Роль коммуникаций в управлении организацией. Модели организационных коммуникаций. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация. Основные виды коммуникаций в организации. Эффективность коммуникаций. Коммуникационные барьеры.

Раздел 5. Группа как субъект организационного поведения

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники, функции, соответствие статусов. Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания. Групповые нормы и санкции. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы. Формирование группового поведения в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Формирование профессиональной идентичности.

Раздел 6. Организация как субъект поведения

Природа организаций. Жизненный цикл организации. Проблемы функционирования организаций. Организационная патология. Необходимость эффективного управления поведением организации. Критерии эффективности организации. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения. Организационная культура. Структура и содержание организационной культуры. Модель формирования организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модели В. Сате, Т. Питерса - Р. Уотермена, Т. Парсонса). Изменение организационной культуры. Стили проведения изменений. Виды изменений. Формы сопротивления работников изменениям и методы их преодоления. Динамика стресса и управление стрессом. Инновационные концепции развития организации. Организационное развитие и его типы. Модель развития организации. Управление организационным развитием. Планирование организационного развития. Методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития. Основные принципы управления изменениями. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа. Типы поведения работника по отношению к клиентам: "клиентурный", "антиклиентурный", "избирательно-клиентурный" и "псевдоклиентурный." Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент».

Раздел 7. Перспективы организационного поведения

Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.). Анализ и использование результатов в управленческой деятельности. Прогнозирование и проектирование организационного поведения. Факторы изменения и будущие проблемы организационного поведения. Виртуальные организации. Размывание границ организаций. Обучающиеся организации. Смена моделей организационного поведения

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Основы организационного поведения	Организационное поведение как объект исследования, предмет изучения и учебная дисциплина	Проверка конспектов лекций
2.	Личность и организация	<i>Занятие 1</i> Психологический контракт Организационная адаптация Формы поведения сотрудников в адаптационный период Организация как участник процесса организационной адаптации Карьера как элемент организационного поведения Лояльность и преданность персонала <i>Занятие 2</i> Модели организационного поведения Модель Д. Мак-Грегора Типовые модели Комплексная ситуационная модель регулирования поведения Модель организационного поведения Ю.Д. Красовского <i>Занятие 3</i> Мотивация поведения на работе Мотивация и стимулирование Мотивация как сложная динамическая система Теории трудовой мотивации в развитии Содержательные теории трудовой мотивации Процессуальные теории трудовой мотивации Когнитивные теории трудовой мотивации Атрибутивные модели трудовой мотивации	Проверка конспектов лекций

3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	Власть и организация Принятие решений в организации Субъекты и распределение власти Лидерство и руководство как социальные роли и функции Современные теории и типологии лидерства Личностный фактор лидерства. Связь стилей лидерства и личностных особенностей руководителей Эффективность лидерства	Проверка конспектов лекций
4.	Коммуникационные процессы в организации	Роль коммуникаций в управлении организацией Модели организационных коммуникаций Основные виды коммуникаций в организации Эффективность коммуникаций Коммуникационные барьеры	Проверка конспектов лекций
5.	Группа как субъект организационного поведения	Группа как составной элемент организационной культуры Целевые группы Проблемные группы Типология поведения в группе Формирование и развитие групп в организациях Жизненный цикл группы Группа и организационное поведение	Проверка конспектов лекций
6.	Организация как субъект поведения	Организационные изменения развитие организации Жизненный цикл и выживание организации Социальное поведение и социальная ответственность организации	Проверка конспектов лекций
7.	Перспективы организационного поведения	Факторы изменения и будущие проблемы организационного поведения Виртуальные организации Размывание границ организаций Обучающиеся организации Смена моделей организационного поведения	Проверка конспектов лекций

2.3.2 Занятия семинарского (практического) типа

№	Наименование практического занятия	Форма текущего контроля
1	3	4
1.	<i>Основы организационного поведения</i> Анализ конкретных ситуаций, задач (цель-убедиться в разнообразии подходов, точек зрения, теорий, в субъективности и неоднозначности трактовки поведения и его факторов) Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий

2.	<i>Личность и организация</i> Групповая работа с опросником «Есть ли у ваших работников основания быть лояльными по отношению к своей организации?» Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
2.	<i>Личность и организация</i> Групповое обсуждение: «Основные модели организационного поведения: плюсы и минусы»	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
2.	<i>Личность и организация</i> Групповая работа с анкетой «Мотивация использования трудового потенциала работников промышленных предприятий» Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
3.	<i>Власть, принятие решений и лидерство в организациях</i> Тестирование «Профессиональная карьера» Э. Шейна Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы тест
4.	<i>Коммуникационные процессы в организации</i> Социально-психологический тренинг: «Отработка коммуникативных навыков» Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
5.	<i>Группа как субъект организационного поведения</i> Имитационная игра «Королевство» Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
6.	<i>Организация как субъект поведения</i> Групповая работа над тестом «Оценка уровня этичности организации» Групповое обсуждение «Социальной Хартии Российского бизнеса» Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, тест проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий
7.	<i>Перспективы организационного поведения</i> SWOOT-анализ (определение направления изменения организации по отношению к субъектам внешней и внутренней среды) Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы, выполнение тестовых и контрольных заданий

Технология проведения практических занятий состоит в рассмотрении в интерактивной форме вопросов, предложенных обучающимся для самостоятельного

изучения тем, проверка самостоятельных работ, в обсуждении их содержания. При подготовке презентаций активно используется Microsoft PowerPoint.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Руководство (консультация, рецензирование) курсовой работой 7 часов.

1. Поведение как условие развития организации.
2. Ортобиоз (здоровый образ жизни): поведенческий аспект проблемы
3. Демотивация поведения сотрудников организации.
4. Поведение как функция организационных отношений.
5. Модели организационного поведения: причины проявления.
6. «Баланс власти» и поведение сотрудников организации.
7. «Двойные стандарты»: влияние на организационное поведение.
8. Моббинг и формы его проявления в организации.
9. Групповое поведение: особенности в российских компаниях.
10. Поведение в условиях организационного конфликта.
11. Стимулы и мотивы организационного поведения.
12. Поведенческий потенциал корпоративной культуры.
13. «Дефицит профессионализма»: некомпетентность и поведение.
14. Профессиональный стресс: поведенческий аспект.
15. Системный стресс и его влияние на поведение.
16. Синдром хронической усталости и его преодоление.
17. Буллинг: причины и формы его проявления в организации.
18. «Подсознательные монстры» поведения: страхи и фобии.
19. «Пространство» поведения сотрудника организации.
20. Организация рабочего места как фактор поведения.
21. «Служебный роман»: причина и результат возникновения.
22. Оценка результативности поведения сотрудника.
23. «Вредные люди» и как с ними работать.
24. Лидерское поведение в организации.
25. Правила управления временем как регуляторы поведения.
26. «Поглотители» и «Разрушители» времени в организации.
27. Образ времени как организатор поведения человека.
28. Матрица своевременности дел – оптимизатор поведения.
29. Технология создания личной ТМ-системы.
30. Суточный цикл работоспособности и поведение человека.
31. Временная организация рабочего дня и поведение персонала.
32. Внешнее и внутреннее время: стратегия поведения.
33. Время как память о прошедшем и поведение человека.
34. Время как понимание настоящего и поведение человека.
35. Время как предвидение будущего и поведение человека.
36. Время как ресурс организационного поведения.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При изучении дисциплины «Организационное поведение» обязательными являются следующие формы самостоятельной работы:

– разбор теоретического материала по учебной литературе, конспектам лекций;

- самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;
- составление конспектов изученных материалов в тетрадях для самостоятельной работы;
- подготовка к докладу, докладу с презентацией на практическом занятии, к выполнению тестовых и контрольных заданий;
- подготовка к зачёту.

Таблица – Форм внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование разделов	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоением обучающимися
Раздел 1. Основы организационного поведения	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	6	Роль знания закономерностей организационного поведения в компетентности современного менеджера Связь экономической и социальной эффективности
Раздел 2. Личность и организация	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	7	Психологические трудности процесса вхождения индивида в организацию Различие между организационным поведением как социально-психологическим явлением и учебной дисциплиной Роль поведения персонала организации в ее деятельности Стадии процесса дезинтеграция работника и организации согласно модели М. Кохена
Раздел 3. Власть, принятие решений и лидерство в организациях	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	7	Модели организационного поведения: авторитарная, модель опеки, поддерживающая коллективная Лидерство. Связь лидерства и социальной роли Соотношение понятий «лидерство» и «руководство»
Раздел 4.	Проработка	8	Информация как фактор

Коммуникационные процессы в организации	учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий		организационного поведения Место коммуникации в организации Модели организационных коммуникаций
Раздел 5. Группа как субъект организационного поведения	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	8	Группа как элемент организационной структуры Понятия «целевая группа», её особенности «Проблемная группа» Факторы групповой сплоченности
Раздел 6. Организация как субъект поведения	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	9	Классы организационных изменений Классы организационных процессов Особенности процессов организационного развития
Раздел 7. Перспективы организационного поведения	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	10	Основные факторы организационных изменений, ожидаемых в перспективе. Ожидаемые изменения в содержании труда и структуре рабочих мест Составляющие организационных изменений
Итого		55	

Тематика докладов, докладов с презентацией и рефератов для самостоятельной подготовки по дисциплине «Организационное поведение»

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.

3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
5. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
8. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
9. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
10. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
11. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
12. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
13. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
14. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
15. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
16. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
17. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
18. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организации.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.
21. Стилиевые характеристики поведения руководителя.
22. Карьера женщины в современной организации.
23. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
24. Организационное поведение в интегративных структурах.
25. Организационное поведение в ВУЗе.
26. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
27. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
28. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
29. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3

1	Проработка учебного теоретического материала по учебникам, пособиям, конспектам лекций	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденно 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ».— URL: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/docs/p6.pdf 1. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 ; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 2. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/70551
2	Самостоятельное изучение теоретических вопросов дисциплины	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденно 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ».— URL: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/docs/p6.pdf 1. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 ; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 2. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/70551
3	Подготовка докладов, докладов с презентацией	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденно 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ».— URL: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/docs/p6.pdf 1. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для

		студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 ; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 2. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/70551
4	Подготовка к зачёту	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденно 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ».— URL:https://www.kubsu.ru/sites/default/files/docs/p6.pdf 1. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 ; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 2. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/70551

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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

С точки зрения применяемых методов используются как традиционные информационно-объяснительные лекции, так и интерактивная подача материала с мультимедийной системой. Компьютерные технологии в данном случае обеспечивают возможность разнопланового отображения алгоритмов и демонстрационного материала. Такое сочетание позволяет оптимально использовать отведенное время и раскрывать логику и содержание дисциплины.

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические занятия позволяют научить применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

Проблемная лекция - на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Проблемная лекция начинается с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует нетипичного решения, с элементами новизны. Лекция строится так, чтобы побудить обучающихся к формулированию вопросов, учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, содержащей противоречия в условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения обучающимися. Учебные проблемы должны быть доступными по своей трудности для них.

Групповая дискуссия. Это метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания обучающимися разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Лекция – визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Подготовка данной лекции преподавателем

состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления обучающимся через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, раскрывающих тему лекции. Лучше всего использовать разные виды визуализации - натуральные, изобразительные, символические, - каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения обучающихся в новый раздел, тему, дисциплину.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (выполнение контрольных и тестовых заданий, доклад, доклад с презентацией, рефератов);
- промежуточная аттестация (зачёт).

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Контрольные вопросы для обучающихся

1. Чем можно объяснить актуальность проблем организационного поведения в настоящее время?
2. В чем заключаются психологические трудности процесса вхождения индивида в организацию?
3. Опираясь на личный опыт или другие источники, приведите примеры, свидетельствующие, что поведение людей зависит от мнений и поступков других.
4. Почему растет интерес ученых к проблеме функционирования организаций?
5. Раскройте смысл высказывания «человек — существо социальное».
6. Какие внешние факторы, обусловленные переходным состоянием экономики, могут влиять на поведение персонала организаций?
7. Какие проблемы и аспекты функционирования организаций составляют предмет дисциплины «Организационное поведение»?
8. Что означает слово «лояльность»? Что значит быть лояльным в отношении организации, где человек работает?
9. От чего зависит степень лояльности организации?
10. Можно ли измерять лояльность? Если да, то каким образом?
11. Какие составляющие лояльности вам известны? Попробуйте построить шкалу лояльности.
12. В чем состоит различие между объективными и субъективными показателями лояльности персонала?
13. Как вы понимаете, что такое преданность персонала организации и от чего она зависит?
14. Как вы понимаете значение термина «дезинтеграция работника и организации»? Как связаны понятия «дезинтеграция работника и организации» и «психологический контракт»?
15. В каких случаях происходит увольнение работника, согласно модели Дж. Ньюстрема?
16. Перечислите известные вам модели организационного поведения.

17. Опишите основные особенности модели организационного поведения Д. Мак-Грегора.
18. Какие представления о человеке как работнике лежат в основе концепции трудового поведения Д. Мак-Грегора?
19. В чем заключается различие между понятиями «мотив» и «стимул»?
20. Что общего и в чем разница между потребностями и мотивами?
21. Почему некоторые авторы отождествляют понятия «потребность» и «мотив»?
22. Попробуйте классифицировать человеческие потребности.
23. Попытайтесь изобразить процесс мотивации.
24. В чем состоит разница между понятиями «мотив» и «мотивация»?
25. Как вы считаете, в чем состоит сущность проблемы лидерства?
26. Чем можно объяснить существование феномена лидерства?
27. В чем заключается действие механизма лидерства?
28. Как оценить эффективность лидерства?
29. Раскройте содержание понятия «коммуникация». Из каких элементов состоит процесс коммуникации?
30. В чем заключается роль коммуникаций в управлении организацией?
31. Раскройте суть организационной коммуникации как практической проблемы.
32. Сравните известные вам модели организационных коммуникаций с точки зрения их достоинств и недостатков.
33. Опишите модель коммуникаций классической школы управления.
34. Назовите основные поведенческие стереотипы участников проблемных групп.
35. Как происходит формирование и развитие групп в организациях? Какие этапы проходит группа в развитии?
36. Что составляет концептуальная основа анализа изменений организаций?
37. Приведите примеры простых количественных изменений, происходящих в организации.
38. В каком направлении происходит изменение орудий труда?
39. Как глобализация рынка может повлиять на организационное поведение?
40. Какие изменения претерпевает социальный тип работника?
41. В чем могут состоять изменения руководства организаций?

Вариант тестовых заданий

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
 - б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
 - в) предсказание поведения работников в будущем;
 - г) овладение навыками управления людьми;
 - д) обучение и развитие кадров.
2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20-30 гг. XX в.):
 - а) культурологический;
 - б) классический;
 - в) менеджмент человеческих отношений;
 - г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в;
- б) 30-40 гг. XX в;
- в) 40-60 гг. XX в;
- г) 60-70 гг. XX в;
- д) 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

7. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;

д) характер коммуникаций в организации.

9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»;

10. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

11. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш»;
- в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

12. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

- а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- в) коммуникации - это мотивация членов организации;
- г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

13. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

- а) многоканальная коммуникативная сеть;
- б) шпора;
- в) цепь;
- г) колесо;
- д) круг.

14. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому, от более низкого к более высокому, называется:

- а) нисходящим;
- б) восходящим;
- в) горизонтальным;

- г) оперативным;
- д) эффективным.

15. Определите цель восходящей информации в организации:

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

16. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

17. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

18. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- б) управление коммуникативными потоками;
- в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- г) оценку деятельности сотрудников;
- д) реализацию миссии организации.

19. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
- б) манипулирование другим человеком;
- в) демонстрация поведения;
- г) активизация защитных механизмов поведения;
- д) личностный и профессиональный рост работника.

20. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

- а) оценка результативности работника;
- б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
- в) учет индивидуальных особенностей человека;

- г) материальное и нематериальное стимулирование;
- д) ощущение значимости труда.

21. SMART-технология - это технология:

- а) взаимодействия руководителя и сотрудника;
- б) целеполагания;
- в) мотивации;
- г) организации;
- д) оценки.

22. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

- а) наблюдения;
- б) тестирования;
- в) беседы;
- г) социометрии;
- д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

23. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:

- а) анкетирования;
- б) тестирования;
- в) «мозгового штурма»
- г) шеф идет «в народ»
- д) социометрии.

24. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3;
- г) 4;
- д) 5.

25. Выделите определение контркультуры:

- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

26. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

- а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
- б) передать информацию сотрудникам;
- в) внедрить новые технологии;
- г) реструктурировать организацию;
- д) перейти на новую систему планирования.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Тематика курсовых работ (проектов)

Руководство (консультация, рецензирование) курсовой работой 7 часов.

1. Поведение как условие развития организации.
2. Ортобиоз (здоровый образ жизни): поведенческий аспект проблемы
3. Демотивация поведения сотрудников организации.
4. Поведение как функция организационных отношений.
5. Модели организационного поведения: причины проявления.
6. «Баланс власти» и поведение сотрудников организации.
7. «Двойные стандарты»: влияние на организационное поведение.
8. Моббинг и формы его проявления в организации.
9. Групповое поведение: особенности в российских компаниях.
10. Поведение в условиях организационного конфликта.
11. Стимулы и мотивы организационного поведения.
12. Поведенческий потенциал корпоративной культуры.
13. «Дефицит профессионализма»: некомпетентность и поведение.
14. Профессиональный стресс: поведенческий аспект.
15. Системный стресс и его влияние на поведение.
16. Синдром хронической усталости и его преодоление.
17. Буллинг: причины и формы его проявления в организации.
18. «Подсознательные монстры» поведения: страхи и фобии.
19. «Пространство» поведения сотрудника организации.
20. Организация рабочего места как фактор поведения.
21. «Служебный роман»: причина и результат возникновения.
22. Оценка результативности поведения сотрудника.
23. «Вредные люди» и как с ними работать.
24. Лидерское поведение в организации.
25. Правила управления временем как регуляторы поведения.
26. «Поглотители» и «Разрушители» времени в организации.
27. Образ времени как организатор поведения человека.
28. Матрица своевременности дел – оптимизатор поведения.
29. Технология создания личной ТМ-системы.
30. Суточный цикл работоспособности и поведение человека.
31. Временная организация рабочего дня и поведение персонала.
32. Внешнее и внутреннее время: стратегия поведения.
33. Время как память о прошедшем и поведение человека.
34. Время как понимание настоящего и поведение человека.
35. Время как предвидение будущего и поведение человека.
36. Время как ресурс организационного поведения.

На третьем курсе –зачёт в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы для подготовки к зачёту

1. Объект и предмет дисциплины «Организационное поведение»
2. Организационное поведение как социальное явление
3. Становление организационного поведения как учебной дисциплины
4. Проблемы и направления научных исследований организационного поведения
5. Понятие психологического контракта в организации
6. Организационная адаптация
7. Формы поведения работника в адаптационный период и его карьера
8. Карьерное поведение в организации
9. Понятие, составляющие, измерение лояльности персонала
10. Объективные показатели лояльности
11. Модель организационного поведения Д. Мак-Грегора

12. Типовые модели организационного поведения
13. Комплексная ситуационная модель регулирования поведения
14. Модель Организационного поведения Ю.Д. Красовского
15. Мотивация и стимулирование: анализ понятий
16. Содержательные теории мотивации
17. Процессуальные теории мотивации
18. Когнитивные теории трудовой мотивации
19. Атрибутивные модели трудовой мотивации
20. Власть в организации
21. Лидерство и руководство как социальные роли и функции
22. Современные теории и типологии лидерства
23. Эффективность лидерства
24. Роль коммуникаций в управлении организацией
25. Модели организационных коммуникаций
26. Основные виды коммуникаций в организации
27. Эффективность коммуникаций
28. Коммуникационные барьеры в организации
29. Группа как составной элемент организационной культуры
30. Целевые группы
31. Проблемная группа
32. Группа и организационное поведение
33. Организационные изменения
34. Особенности процессов организационного развития
35. Выживание организации
36. Социальное поведение и социальная ответственность организации
37. Отношения с работниками как составная часть социально-ответственного поведения
38. Виртуальные организации
39. Размывание границ организаций
40. Обучающиеся организации
41. Перспективы организационного поведения
42. Формирование и развитие групп в организации
43. Жизненный цикл группы. Теории жизненного цикла организации
44. Группа и организационное поведение. Организационные изменения
45. Особенности процессов организационного развития.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

5.1 Основная литература

1. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент", "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. : ил. - Библиогр.: с. 469-470 ; то же Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

2. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70551>

5.2. Дополнительная литература

1. 1 Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу [Электронный ресурс] : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED#page/1>

2. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>

3. Управление персоналом организации [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда" / [А. Я. Кибанов и др.] : под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Изд. 4-е, доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 694 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - На тит. л. и обл.: Электронно-библиотечная система. Znanium.com. - Библиогр.: с. 678-688

4. Управление персоналом организации. Практикум [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 364 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 362-364. - ISBN 978-5-16-001973-4

5. Организационное поведение: Учебное пособие / Т.П. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2009. - 509 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=200571>

6. Организационное поведение.: Учебник / С.Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=312901>

7. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383 с.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=348931>

5.3. Периодические издания:

- 1.Кадровик. — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=525120>
- 2.Справочник кадровика. — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1601771>
- 3.Управление персоналом. — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1011697>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Academia :видеолекции ученых России на телеканале «Россия К» : сайт. – URL: http://tvkultura.ru/brand/show/brand_id/20898/ .
2. Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы : сайт. – URL: <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.
3. Web of Science (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования : сайт. – URL: <http://webofknowledge.com>.
4. Базы данных компании «Ист Вью» : сайт. – URL: <http://dlib.eastview.com> .
5. ГРАМОТА.РУ : справочно-информационный интернет-портал. – URL: <http://www.gramota.ru> .
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам :сайт. – URL: <http://window.edu.ru> .
7. Лекториум : видеоколлекции академических лекций вузов России : сайт. – URL: <https://www.lektorium.tv>.
8. Научная электронная библиотека статей и публикаций «eLibrary.ru» : сайт. – URL: <http://elibrary.ru>.
9. Образовательный портал «Академик»: сайт. - URL: <https://dic.academic.ru/>
10. Образовательный портал «Учеба»: сайт. - URL: <http://www.ucheba.com/>
11. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации : сайт. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru> .
12. Российское образование, федеральный портал: сайт — URL: <http://www.edu.ru>
13. Служба тематических толковых словарей: сайт. - URL: <http://www.glossary.ru/>
14. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru>.
15. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) : сайт. – URL: <http://www.uisrussia.msu.ru/>.
16. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов : сайт. – URL: <http://fcior.edu.ru> .
17. Федеральный центр образовательного законодательства: сайт. - URL: <http://www.lexed.ru/>
18. ЭБС «ZNANIUM.COM»: сайт. - URL: <http://www.znanium.com/>
19. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» : сайт. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
20. ЭБС «Юрайт» : сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/E121B99F-E5ED-430E-A737-37D3A9E6DBFB>.
21. ЭБС Издательства «Лань» : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com> .
22. Электронная библиотека «Grebennikon» : сайт. – URL: <http://grebennikon.ru/journal.php>.
23. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки [авторефераты – в свободном доступе] : сайт. – URL: <http://diss.rsl.ru/>.
24. Электронный архив документов КубГУ - URL: <http://docspace.kubsu.ru>
25. Электронный каталог Кубанского государственного университета и филиалов. –

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Система обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических (лабораторных) занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от обучающегося требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта.

Конспектирование лекций – сложный вид аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Работая над конспектом лекций, необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Такая серьезная работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим (лабораторным) занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию необходимо начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить и внести в глоссарий, который целесообразно вести с начала изучения курса.

В процессе подготовки к практическим занятиям необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Проверке и организация защиты курсовой работы

Законченная курсовая работа подписывается обучающимся и сдается на рецензирование с предварительной регистрацией у лаборанта кафедры для обучающимся

очной и заочной формы обучения в сроки, установленные графиком представления письменных работ.

Работы, представленные с нарушением предусмотренных сроков без уважительных причин, рецензированию не подлежат. При рецензировании и оценке курсовой работы учитывается:

- полнота освещения основных вопросов темы в соответствии с планом и качество анализа материалов;
- использование дополнительной литературы, практических материалов конкретного предприятия отрасли;
- литературный стиль и грамотность изложения вопросов темы;
- качество оформления работы.

После окончательной проверки работы научный руководитель обучающимся заочной формы обучения выдает отзыв с заключением о возможности допустить (или не допустить) курсовую работу к защите. Не допущенную к защите работу необходимо переделать в соответствии с замечаниями преподавателя и представить повторно для проверки. Допущенная к защите курсовая работа проходит нормоконтроль.

Защита курсовой работы (обязательно до сдачи зачёта) по курсу «Организационное поведение» производится публично, то есть в присутствии других обучающихся. Одной из задач защиты работы является проверка самостоятельности ее выполнения.

На защите обучающийся должен изложить основное содержание работы, уделив особое внимание выводам и предложениям, которые и составляют предмет защиты; дать ответы на замечания рецензента и на возникшие в процессе защиты вопросы.

В докладе (8-10 минут) необходимо обосновать актуальность темы, ее практическую значимость, причины выбора, определить цель работы и задачи исследования, при необходимости пояснить структуру работы и логику изложения материала. Целесообразно указать, какие материалы послужили основой работы и каков период исследования.

При защите курсовой работы используются наиболее важные и существенные материалы, все новое и ценное, что получено обучающимся в результате проведенного исследования.

Не рекомендуется излишнее внимание уделять изложению общеизвестных положений, теоретических материалов, высказываниям декларативного характера.

Во время защиты обучающийся вправе пользоваться своей курсовой работой.

Курсовая работа оценивается по пятибалльной системе. Оценка записывается в ведомость, а положительная оценка и в зачётную книжку за подписью руководителя курсовой работы.

Обучающиеся, получившие при защите курсовой работы неудовлетворительную оценку, должны произвести необходимую доработку и подготовить подробный доклад для повторной защиты.

Обучающийся, не предоставивший в установленный срок готовую курсовую работу или не защитивший его, считается имеющим академическую задолженность и не допускается к сдаче зачёта по дисциплине «Организационное поведение».

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание обучающегося на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

- главного в тексте;
- основных аргументов;
- выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого происходит ознакомление с различными мнениями по вопросу. Важно сравнивать весомость и доказательность аргументов сторон и делать выводы о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности событий и явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений;
- устно и письменно формулировать основную идею сообщения;
- составлять план, формулировать тезисы;
- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада, доклада с презентацией;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

- использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (в том числе в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов);
- выучить их.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- использование электронных презентаций при проведении лекционных и практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

1. ABBYFineReader 9.0 CorporateEdition, Государственный контракт №13-ОК/2008- 1
2. WinRAR, Государственный контракт №13- ОК/2008-3
3. MicrosoftWindowsXP.Государственный контракт №13-ОК/2008-3
4. MicrosoftWindowsOffice2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008- 3(Номер лицензии - 43725353)
- 5.Консультант Плюс. Договор N 177/948 от 18.05.2000

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://www.uisrussia.msu.ru
Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	www.consultant.ru
Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [на базе Российской государственной библиотеки]	http://xn—90ax2c.xn--p1ai/
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»	http://biblioclub.ru
Электронно-библиотечная система «Лань»	http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	https://www.biblio-online.ru
Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы	https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic .
Web of Science (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования	http://web of knowledge.com .
Базы данных «Ист Вью»	http://dlib.eastview.com .

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 201 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 202 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 203 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 205 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 301 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, выход в интернет, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 303 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, телевизор, видеомэгнитофон; учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого	Персональные компбютеры, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжный шкаф	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948

обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 309 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36		от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций Аудитория № 402 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья	Не требуется
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 403 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки,	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №501 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	флипчартмагнитно-маркерный, презентации на электронном носителе, сплит-система	
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 503 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 504 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стенды	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского	Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro,

типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №506 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	иллюстрации), магнитно-маркерная доска	Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 509 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитории для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ).	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

Учебная аудитория № 510 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87		
--	--	--

Для обучающихся из числа инвалидов обучение проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение обучения для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении занятий:

а) для слепых:

- задания и иные материалы оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

Обучающийся инвалид при поступлении подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении обучения с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).