

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет – Экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор


подпись

Т.А. Хагуров

«28» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1. В. ОЗ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	<u>38.06.01 Экономика</u>
Направленность (профиль) /специализация	<u>08.00.05 Экономика и</u> <u>управление народным</u> <u>хозяйством</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>
Квалификация (степень) выпускника	<u>Исследователь,</u> <u>Преподаватель-исследователь</u>

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины

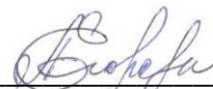
Теория организации и организационное поведение

составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.06.01 Экономика

Программу составил(и):

д-р экон. наук, проф. Егорова Л.И. _____ л

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



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры Мировой экономики и менеджмента протокол № 7 от «16» апреля 2021г.

Заведующий кафедрой

Шевченко И.В. _____

фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 8 от «14» мая 2021г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н. _____

фамилия, инициалы



подпись

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

- формирование систематизированных методологических знаний, практических навыков, составляющих основу управления организацией и организационным поведением; умения обеспечения эффективной хозяйственной деятельности на основе оптимизации организационной структуре хозяйствующих субъектов; готовность к разработке и совершенствованию теоретических и методологических подходов к исследованию и эффективному управлению деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций; планировать и решать задачи собственного профессионального, личностного и коллективного развития, следовать этическим нормам в формировании организационного поведения.

1.2 Задачи дисциплины.

-Формирование у обучающихся основных понятий организационных преобразований в экономике на всех уровнях;

-Изучение методологических, теоретических и методических аспектов управления организацией и организационным поведением;

-Изучение методов диагностики изменений на этапах жизненного цикла организации.

-Изучение методов управления организационным поведением.

-Формирования умения моделировать выбор стратегии развития организации, формулировать миссию и видение развития компании;

- Формирование навыков совершенствования методологии, теории исследования и методов эффективного управления деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций.

- Формирование у обучающихся умения использовать результаты анализа производительных ресурсов, преимуществ и слабых сторон для создания стратегий, опирающихся на внутренние сильные стороны фирмы и защищающие ее от внутренних слабостей.

- Формирование способности способности планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к вариативной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Предшествующей дисциплиной является «Методология и организация исследовательской деятельности». Последующими дисциплинам, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом являются: «Деловые коммуникации в менеджменте», «Современные технологии менеджмента», «Управление организационными системами».

Курс «Теория организации и организационного поведения» рассчитан на обучающихся, обладающих достаточно широким спектром знаний в области теоретической и прикладной экономики, менеджмента, маркетинга, методов планирования и прогнозирования и организации производства.

Методологическую основу изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет область знаний экономической науки теоретико-методического и прикладного характера, изучающие совокупность принципов, методов и способов, используемых для организации производственной деятельности и формирование необходимых навыков организационного поведения субъектов, непосредственно ее составляющих.

Обучающиеся, приступившие к изучению дисциплины «Теория организации и организационное поведение», должны понимать основные законы общественного и экономического развития, закономерности формирования и развития организаций, ведущих внешнеэкономическую деятельность, знать концепции, принципы, методы организации и организационного поведения в системе менеджмента организации, принципы экономического развития предприятий на разных рынках; владеть культурой мышления, уметь логично и ясно строить устную и письменную речь, аргументировано объяснять свою позицию, работать с информацией и эффективно взаимодействовать в группе.

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» дает слушателю системные представления об изучаемых дисциплинах в соответствии с ФГОС ВО, что обеспечивает высокий уровень и практическую направленность в системе обучения и его будущей деятельности.

Для овладения дисциплиной «Теория организации и организационное поведение» обучающиеся должны иметь представление об основных методологических аспектах организации и организационного поведения, управлении организацией и организационным поведением, теоретико-методическими аспектами в этой области, а также знаниями механизма организации и организационного поведения в системе менеджмента. Обязаны усвоить информацию о закономерностях и законах диалектики, категории философии, применяемых в экономических исследованиях, уметь использовать инструментарий для исследования существующих и новых проблем в области организации и организационного поведения.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных* компетенций (ПК-1, УК-5, УК-6)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-1	Способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	– теоретико-методологические подходы, методы и инструменты разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	- определять наиболее эффективные теоретико-методологические подходы, методы и инструменты разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	- навыками определения наиболее эффективных теоретико-методологических подходов, методов и инструментов разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
2.	УК-5	способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	-современные подходы моделирования и осуществления научно-педагогической деятельности, соответствующей требованиям общества, предъявляемые к науке, научным работникам и преподавателям высшей школы; -этические нормы профессиональной деятельности	- определять современные подходы моделирования и осуществления научно-педагогической деятельности, соответствующей требованиям общества, предъявляемые к науке, научным работникам и преподавателям высшей школы; - применять этические нормы в профессиональной деятельности	навыками формирования современных подходов моделирования и осуществления научно-педагогической деятельности, соответствующих требованиям общества, предъявляемым к науке, научным работникам и преподавателям высшей школы; -навыками применения этических норм в профессиональной деятельности
3.	УК-6	способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	- Инструменты и методы планирования и решения задач собственного профессионального и личностного развития; - основы теории организации и организационного поведения и механизмы применения для собственного профессионального и личностного развития	-применять инструменты и методы планирования и решения задач собственного профессионального и личностного развития; -основы теории организации и организационного поведения и механизмы применения для собственного профессионального и личностного развития	- навыками применения инструментов и методов планирования и решения задач собственного профессионального и личностного развития; -механизмами применения основ теории организации и организационного поведения для собственного профессионального и личностного развития

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для обучающихся ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		4 курс
Контактная работа, в том числе:	8	8
Аудиторные занятия (всего)	8	8
В том числе:		
Занятия лекционного типа		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8
Иная контактная работа:		
Контроль самостоятельной работы (КСР)		
Интерактивная работа (ИКР)		
Самостоятельная работа (всего)	100	100
В том числе:		
Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям. Подготовка к решению задач и тестов	50	50
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов для дискуссии, подготовка к выполнению задач-кейсов)	50	50
Зачет		
	Общая трудоёмкость	108
	час	8
	контактная работа	3
	зач. ед.	3

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Темы дисциплины, изучаемые на 3 курсе (заочная форма)

№	Наименование разделов тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Методологические аспекты организации и организационного поведения	12		2		10
2.	Теоретико-методические аспекты организации и организационного поведения	11		1		10
3.	Организации и организационное поведение в системе организационного менеджмента и управление ими.	21		1		20
4.	Современные теории управления организацией и организационным поведением	22		2		20
5.	Актуальные современные проблемы организационного менеджмента	21		1		20
6.	Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг	21		1		20
	<i>Итого по дисциплине:</i>	108	8	8		100

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание тем дисциплины:

2.3.1 Занятия семинарского типа.

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Методологические аспекты организации и организационного поведения	Понятие «организация» и «поведение». Структурные компоненты организационного поведения. взаимосвязь деловой среды организации и человека. Основные аспекты направленности организации. Уровни методологии исследования организации и организационного поведения: философский, общенаучный, частнонаучный.	Контрольные вопросы
2.	Теоретико-методические аспекты организации и организационного поведения	Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, этапы реализации методики. Сущностная характеристика этапов реализации.	Контрольные вопросы
3.	Организации и организационное поведение в системе организационного менеджмента и	Сущность понятия «организация». Основные характеристики организации как объекта управления. Критерии, используемые для классификации организаций. Макро- и микросреда организации, их взаимосвязь. Факторы макросреды, влияющие на организационное поведение. Открытая и закрытая системы, их отличия.	Деловая игра
4.	Современные теории управления организацией и организационным поведением. Актуальные современные проблемы организационного менеджмента	Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: первый блок проблем, связанных с глобализацией экономики и мировых связей. Сущность теории монополистической конкуренции (Дж. Робинсон, Э. Чемберлин и др.) как теоретической основы решения проблем, связанных с глобализацией экономики и мировых связей. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: второй блок проблем, связанных с ресурсообеспечением организаций. Актуальные проблемы организационного менеджмента	Дискуссия
5.	Управление организацией и организационным поведением.	Понятие «организационное поведение», «управление организацией». Основные организационные механизмы управления организационным поведением. Роль управления	Тест

		организационным поведением в процессе управления персоналом.	
6.	Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг	Основные методы, инструменты персонального развития коллектива организации. Основы поведенческого маркетинга. Понятие механизма повышения квалификации сотрудников организации. Понятие этики бизнеса. Методические подходы формирования организационного поведения с учётом национального аспекта. Региональная культура. Этническая, национальная, конфессиональная культура.	Кейс

2.3.2 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

Основная цель самостоятельной работы обучающегося – закрепить теоретические знания, полученные на лекционных и практических занятиях путем самостоятельного изучения рекомендуемой литературы.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка к решению задач и тестов	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка докладов-презентаций	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.
4	Подготовка к выполнению расчетно-	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017

	графических заданий	г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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,

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.

3. Образовательные технологии.

В процессе изучения дисциплины используются современные формы проведения занятий.

Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции. К этому типу примыкает лекция с применением техники обратной связи, а также программированная лекция-консультация;

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет.

Лекции-диалоги и проблемные лекции позволяют включать интерактивные элементы в процесс преподавания, способствуют приобретению не только знаний по теме лекции, но и навыков исследовательской и аналитической деятельности.

Лекции в форме презентации с использованием мультимедийной аппаратуры обеспечивают более высокий уровень понимания сложных структур, схем взаимосвязей отдельных элементов.

Семинарские занятия предполагают организацию дискуссии по отдельным вопросам, что способствует формированию более глубоких знаний по теме семинарского занятия, а также развитию навыков поиска, анализа необходимой информации, навыков публичной защиты своей позиции.

Отдельные темы дисциплины предполагают решение тестовых заданий и расчетных задач. Это позволяет осуществлять текущий контроль знаний и умений по дисциплине.

Выполнение расчетно-графического задания и подготовка доклада-презентации позволяет в комплексе оценить знания, умения и навыки формируемых дисциплиной профессиональных компетенций. При подготовке докладов-презентаций обучающиеся представляют результаты исследования с использованием программы Power Point.

Интерактивные и информационно-коммуникативные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях, в сочетании с внеаудиторной работой создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала. Рекомендации по использованию интерактивных и информационных образовательных технологий были осуществлены согласно методических указаниям к подобного рода работам. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

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 зачете;

– 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 (модулю) 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.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов по результатам освоения программы курса и выполнения самостоятельных работ. Он предусматривает проверку готовности студентов к плановым занятиям, оценку качества и самостоятельности выполнения заданий на практических занятиях, проверку правильности решения поставленных задач.

Контрольные вопросы

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-1 готовность к разработке и совершенствованию теоретических и методологических подходов к исследованию и эффективному управлению деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций

УК-5 способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 1 «Методологические аспекты организации и организационного поведения» (ПК-1)

1. Предмет курса «Теория организации и организационного поведения».
2. Цели и задачи курса «Теория организации и организационного поведения».
3. Уровни методологии научных исследований проблем организации и организационного поведения.
4. Понятие философского уровня методологии исследования.
5. Понятие общенаучного уровня методологии исследования и его методологические принципы.
6. Методологические принципы общенаучного уровня исследования.
7. Понятие частнонаучного уровня методологии исследования.

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 2 «Теоретико-методические аспекты организации и организационного поведения» (УК-5)

1. Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения.
2. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, ее сущность и структура.
3. Сущностная характеристика 1–5-го этапов реализации методологии организационного проектирования организации и организационного поведения.
4. Сущностная характеристика 6–9-го этапов реализации методологии организационного проектирования организации и организационного поведения.
5. Сущностная характеристика 10–13-го этапов реализации методологии организационного проектирования организации и организационного поведения.

Тест

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

УК-5 способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины № 5 «Актуальные современные проблемы организационного менеджмента» (УК-5)

Тест 1 К какой социальной группе относятся строители, как профессиональная группа:

- а) Большой социальной группе.
- б) Средней социальной группе.

с) Малой социальной группе.

Тест 2 В развитом коллективе действуют прочные связи между его членами. Людей принимают и оценивают по достоинству. Отношения носят неформальный характер, но приносят удовлетворение. Личные разногласия быстро устраняются. Коллектив превращается в благополучную ячейку общества и вызывает восхищение посторонних. Он способен показывать превосходные результаты и устанавливает высокие стандарты достижений. Определите стадию развития коллектива.

- a) Притирки.
- b) Переворот.
- c) Результативность.
- d) Эффективность.
- e) Мастерство.
- f) Старение.
- g) Смерть.

Тест 3 Известный американский консультант Уоррен Беннис исследовал 90 успешных лидеров и определил следующие четыре группы факторов успеха лидера:

- 1) управление вниманием, или способность так представить суть результата или исхода, цели или направления движения/действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
- 2) управление значением, или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;
- 3) управление доверием, или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- 4) управление собой, или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

К какой концепции относится данная теория:

- a) Концепции лидерских качеств.
- b) Концепции лидерского поведения.
- c) Концепции ситуативного лидерства.

Тест 4 Определите, какие причины лежат в основе военного конфликта в Чечне:

- a) Социально-политические и экономические причины.
- b) Социально-демографические причины.
- c) Социально-психологические причины.
- d) Индивидуально-психологические причины.

Тест 5 Возникают на основе индивидуальных психологических особенностей личности, отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих:

- a) Бурные быстротекущие конфликты.
- b) Острые длительные конфликты.
- c) Слабовыраженные и вялотекущие конфликты.
- d) Слабовыраженные и быстротекущие конфликты.

Тест 6 Рациональный подбор и расстановка кадров — это форма метода управления...

- a) социального
- b) экономического
- c) правового
- d) организационно-распорядительного

Деловая игра

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-1 готовность к разработке и совершенствованию теоретических и методологических подходов к исследованию и эффективному управлению деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций

УК-6 способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

Примерные задания для проведения деловой игры по теме дисциплины № 3 «Управление организацией и организационным поведением в системе организационного менеджмента»

Деловая игра «Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта»

В вашу фирму приехал иностранный партнер(ша) X (страну выберите сами). Как вы его встретите, что подарите? Ознакомьтесь с национальными особенностями делового этикета в данной стране и обоснуйте ответ.

США

Для американского стиля делового взаимодействия характерен утилитаризм (все должно давать доходы): отсутствие напрасных затрат труда; пренебрежение к традициям; пунктуальность в выполнении данного обещания; тщательность в проработке организации любого дела; анализ, разделение функций и скрупулезная проверка исполнения; нацеленность на то, чтобы сегодня сделать лучше, чем вчера; большое внимание к мелочам; специализация кадров и производства; краткость и ясность, конструктивизм.

Российским бизнесменам необходимо придерживаться определенных правил, чтобы успешно решать свои проблемы.

Руководитель группы стратегических исследований американского бизнеса, осуществляющей проекты и обучение в области маркетинга и хозяйственных связей, В. Кей обращает внимание на некоторые особенности предпринимательского климата в США. При деловых контактах американцы не сообщают вам детальную информацию, но ожидают от вас понимания порядка работы и ведения бизнеса по-американски. Если при деловых переговорах вы не имеете информации, которую вам предоставляют, то принимайте ее как уже известную вам. Американцы быстро реагируют на все и требуют от партнеров того же. Для более быстрого общения используются факсимильные аппараты. В деловых письмах и разговорах всегда указывайте названия организаций или имена людей, которые представили вас партнеру. Желательно попросить человека, предлагающего вам контактировать с какой-либо фирмой, позвонить в эту фирму и представить вас. При деловых переговорах обязательно постарайтесь обратить внимание вашего партнера на особенности деятельности вашего предприятия, отличающие его от других аналогичных фирм.

Всеобщий принцип американского бизнеса – получение прибыли. Цели ваших совместных действий могут быть ближними и дальними. Если ваши предложения способствуют достижению важнейшей цели американского партнера, то они обязательно его заинтересуют. Но эти предложения должны быть обязательно реально выполнимыми.

При поиске американского партнера выберите 10–15 фирм, с которыми, на ваш взгляд, будет выгодно работать. Старайтесь не выбирать большие и известные фирмы, так как они обычно имеют много подобных предложений и могут проигнорировать ваше. Собирайте как можно больше побочной информации о своих предполагаемых партнерах. Перед деловыми переговорами заранее определите желаемый результат. Спланируйте разговор так, чтобы он коснулся ваших главных задач и преимуществ.

Итак, заключает В. Кей, ищите успеха на американском рынке, соблюдая деловой этикет, четко организуйте свою деятельность как самостоятельно, так и с привлечением специалистов, которые всегда готовы предоставить свой опыт и знания.

Великобритания

Прежде всего надо отметить, что деловой мир Великобритании неоднороден не только в социальном плане, но и в своей «цеховой» специализации, что отличает его от деловых кругов других стран. Для английского бизнеса характерна кастовость, которая, с одной стороны, определяет его высокий профессиональный уровень, а с другой – препятствует притоку «свежей крови». Бизнесмены Великобритании – одни из самых квалифицированных в деловом мире Запада. Но в силу специфики исторического и экономического развития, политического устройства, взаимоотношений различных социальных слоев и групп населения бизнес в этой стране, вернее, его промышленный сектор, не достиг тех высот развития, которые отмечаются в ФРГ, Японии и США. Английские бизнесмены, работающие в промышленности, умеют тщательно анализировать ситуацию, складывающуюся на рынке, составлять краткосрочные и среднесрочные прогнозы. Однако в целом они не могут подняться до высочайшего уровня анализа долгосрочных перспектив, где помимо экономических факторов огромное значение имеют социальные, политические и общемировые. Как правило, английские бизнесмены проявляют напористость, когда дело касается сиюминутной выгоды, заключения сделок, приносящих немедленную прибыль, и очень неохотно идут на расходы, отдача от которых будет лишь через 5–10 лет.

В то же время финансовому и сырьевому секторам британского бизнеса практически нет равных в мире. Финансовый сектор играет роль не только банка идей, но и идеолога в проведении тех или иных нововведений.

Отечественным предпринимателям следует хорошо представлять себе портрет английского бизнесмена, четко знать «правила игры» бизнеса в этой стране.

Английский бизнесмен – это эрудированный человек, сочетающий в себе высочайшую профессиональную подготовку и своеобразный политический инфантилизм. Чисто человеческие факторы имеют для него огромное значение. Он не замыкается в своей работе, а имеет широкий круг интересов, связанных не только с экономикой, но и со спортом, литературой, искусством. Он очень наблюдателен, хороший психолог и не приемлет фальши и сокрытия слабой профессиональной подготовки. В связи с этим вам лучше сразу заявить, что у англичан есть чему поучиться и вы просите своего английского коллегу о практической помощи, тем более что они делятся своими знаниями и опытом весьма охотно, часто раскрывают секреты своего ремесла и указывают на особенности того или иного рынка. В английском бизнесе существует определенный ритуал общения, которого стараются строго придерживаться: при телефонном и личном общении; при проведении деловых ланчей, обедов; при посещении симпозиумов, конгрессов, семинаров, выставок и участия в работе престижных клубов. Для британской элиты, в том числе и для бизнесменов, немаловажное значение имеет посещение таких зрелищных мероприятий, как теннисные турниры, скачки и др. Все это надо учитывать, чтобы расположить к себе английского бизнесмена. Установив с ним контакт, вы не только приобретете делового партнера на настоящий момент, но и создадите основу для установления длительных деловых взаимоотношений, которые в будущем принесут вам и вашему предприятию немалую прибыль.

Если английский партнер пригласил вас на ланч, не отказывайтесь, но запомните, что вы должны также организовать подобное мероприятие. Перед началом встречи поинтересуйтесь, каким временем располагает ваш партнер, тем самым показав, что цените не только свое, но и его время. Не огорчайтесь, если первая встреча не принесла вам желаемого результата. Проанализируйте ход встречи и оцените свои действия – может быть, вы допустили какую-то оплошность. Это позволит вам при следующей встрече исправить ошибки и не допускать их в дальнейшем.

Не менее важно не забывать оказывать знаки внимания тем, с кем вы когда-либо встречались или вели переговоры. Поздравительная открытка к празднику или по случаю

дня рождения, приветы близким вашего английского коллеги повысят ваш деловой авторитет и укажут на вашу вежливость и наличие хороших человеческих качеств. В английских деловых кругах выработан ритуал вручения подарков и определен круг товаров, которые рассматриваются не как взятки, а как подарки. К этим товарам относятся календари, записные книжки, зажигалки, фирменные авторучки, на Рождество – алкогольные напитки. Другие товары рассматриваются не как знаки внимания, а как средства давления на партнера. Английские фирмы очень щепетильно относятся к этому. Если в деловых кругах станет известно, что представители каких-то фирм принимали или предлагали более ценные подарки, то доверие к ним пострадает – и настолько серьезно, что этим бизнесменам приходится уходить из данной сферы деятельности.

Необходимо отметить, что английским фирмам для определения позиции на переговорах по заключению контрактов как по экспорту, так и по импорту очень важны следующие факторы: торгово-политический, который иногда заставляет английскую фирму переступить через явную коммерческую прибыль и выгоду и отказаться от контракта; длительность периода контактов с российской организацией (чем длительнее взаимоотношения, которые к тому же подкреплены чисто дружескими отношениями и даже симпатией к партнеру, тем легче английскому бизнесмену заключать сделки если не в ущерб себе, то с очень небольшой выгодой). Позиция на переговорах любой английской фирмы, как правило, жесткая. Переговоры ведутся с привлечением многочисленного фактического, справочного и статистического материала. Просчитывается каждая позиция, строго фиксируется каждая деталь, каждый параметр контракта. Обговаривается и определяется не только все, что связано с контрактом, но и деятельность, направленная на дальнейшее развитие делового сотрудничества, в частности перспективы заключения других возможных сделок, возможность сотрудничества в производственной и сбытовой сферах.

Хотя британские фирмы принимают решения не так быстро, как, например, европейские или японские, степень риска в принятом решении минимальная. И последнее: везде и всегда британский бизнес умело и эффективно проявляет, и отстаивает свои интересы.

Франция

Прежде чем приступить к установлению деловых отношений с французскими фирмами, необходимо четко определить цели этих отношений: выход на рынок со своими товарами; налаживание сотрудничества и научно-технических связей; создание совместного предприятия и т.д. В каждом случае методы работы будут различаться. Узнав, как можно больше об интересующих вас фирмах, отправьте в их адрес комплект рекламной литературы и каталогов, в которых представлена продукция вашего предприятия, а также сообщите условия, на которых вы готовы поставлять свою продукцию. Все это должно быть изложено на французском языке; французы болезненно реагируют на использование английского или немецкого языка в деловом общении с ними, полагая, что это ущемляет их чувство национального достоинства. Если вы импортер, направляйте запрос с максимальным перечнем того, что бы вы хотели получить от французской фирмы. Попробуйте выяснить реакцию партнера на сделанное предложение, позвонив ему или связавшись по факсу, попросите его подтвердить получение предложения, выразив надежду на скорейший ответ.

В деловой жизни Франции большую роль играют связи и знакомства. Поэтому обычно новые контакты устанавливаются через посредников, которые связаны родственными, финансовыми или дружественными отношениями с нужным вам лицом. Элита делового мира здесь ограничена и не впускает в свой мир новых, никому не известных людей. Следует быть готовым и к бюрократической волоките, особенно на национализированных крупных предприятиях. Если у вас нет прямого выхода на ответственных руководителей, и вы ведете переговоры на менее высоком уровне, следует

дождаться, пока ваше предложение дойдет до соответствующего управленческого звена и будет выработано решение; здесь решения принимаются ограниченным числом лиц высокого ранга.

Французы досконально изучают все аспекты и последствия поступающих предложений. В отличие от американских бизнесменов французские стараются избегать рискованных финансовых операций. Они не сразу позволяют убедить себя в целесообразности сделанного предложения, предпочитая аргументировано и всесторонне обсудить каждую деталь предстоящей сделки. Иногда во время обсуждения французские предприниматели перебивают собеседника, высказывая критические замечания или контраргументы. Это не должно восприниматься как проявление неуважения – так у них принято. Но лучше, если вы хорошо подготовитесь к переговорам, овладеете существом дела, не дадите сбить себя с толку и проявите определенную напористость. Для французов важны аргументы, подкрепленные фактами и хорошим технико-экономическим анализом.

При заключении контрактов с крупными предприятиями основное внимание следует уделять техническим характеристикам и долговечности предлагаемых товаров; на переговорах с мелкими и средними предприятиями надо сразу же продемонстрировать ощутимые материальные выгоды сделки. Контракты, заключаемые французами, архиконкретны, точны в формулировках и лаконичны. Французы не любят, если их партнеры вносят какие-то изменения в ходе переговоров. Во Франции многие важные решения принимаются не только в служебном кабинете, но и за обеденным столом. Деловые приемы могут принимать форму коктейля, завтрака, обеда или ужина. О делах принято говорить только после того, как подадут кофе. Французы не любят с ходу обсуждать вопрос, который интересует их больше всего, – к нему подходят постепенно, после долгого разговора на разные нейтральные темы и как бы вскользь.

Наиболее подходящие темы для застольной беседы: спектакли, книги, выставки, туристические достопримечательности страны и города. Особенно высоко ценится в собеседнике знание искусства, в первую очередь французского. Следует остерегаться затрагивать вопросы вероисповедания, личные проблемы, вопросы, связанные с положением на службе, доходами и расходами, обсуждать собственные болезни, семейное положение, политические пристрастия.

Если вас пригласили на ужин – это исключительная честь. Прибыть на ужин следует на четверть часа, позже назначенного времени. Следует принести с собой подарки: цветы (только не белые и не хризантемы, которые во Франции считаются символом скорби), бутылку шампанского (или вина дорогой марки), коробку шоколадных конфет. Кухня для французов – предмет их национальной гордости. Приветствуются любые восторженные комментарии по поводу качества блюд и напитков на столе. Не принято оставлять еду на тарелке, подсаживать блюда по своему вкусу или пользоваться пряностями – это может быть расценено как неуважение к хозяевам. Культура потребления спиртных напитков, являющихся неперенными спутниками французского застолья, предполагает рюмку аперитива (портвейн, анисовый ликер или виски с содовой, к которым подаются соленые орешки, специальное печенье, небольшие сэндвичи с сыром или ветчиной), три-четыре бокала вина (белое под рыбу и морепродукты, красное – под мясо и сыр), а после десерта или кофе – фруктовую водку, крепкий ликер или коньяк. Важнейшим требованием является умеренность в употреблении напитков.

Большое значение придают французы различным формам вежливости. Когда вас пропускают вперед, не расшаркивайтесь в дверях – идите первым. Но во время важных собраний и совещаний первым входит руководитель наиболее высокого ранга. Во Франции не принято обращаться к собеседникам по имени, если только они сами об этом не попросили. Обычно употребляют «мсье», обращаясь к мужчинам, и «мадам», обращаясь к женщинам. Считается невежливым, если к традиционным приветствиям не добавить «мсье» или «мадам», или их имена. В деловом мире к женщинам обращаются со словом

«мадам» независимо от их семейного положения. Мужчины, как правило, обмениваются рукопожатиями.

Как и везде, при деловом знакомстве во Франции необходимо вручить свою визитную карточку, но поскольку здесь придают большое значение образованию, рекомендуется указать на карточке высшее учебное заведение, которое вы закончили, особенно если оно пользуется хорошей репутацией. Если с французской стороны на встрече присутствуют несколько человек, визитная карточка вручается лицу, занимающему более высокое положение. Требования к внешнему виду делового человека во Франции в основном те же, что и в других европейских странах, но есть одно важное правило: одежда должна быть высокого качества и из натурального, а не синтетического материала.

Япония

Деловая этика японских бизнесменов существенно отличается от правил и норм делового мира Запада. Прежде всего, не похож на западный подход японцев к установлению деловых контактов. Они предпочитают не письма и телефонные звонки, а личные контакты, но не прямые, а через посредника – хорошо известного обеим сторонам японского бизнесмена, либо хорошо зарекомендовавшего себя отечественного предпринимателя или организацию. При этом посредник должен быть вознагражден материально или встречной услугой.

Знакомство с представителем японского бизнеса начинается с обязательного обмена визитными карточками. Если в ответ на протянутую визитную карточку вы не предложите свою, это может озадачить и даже оскорбить японского бизнесмена.

Японцы придают важное значение тому, чтобы общение велось между людьми, имеющими приблизительно равное положение в деловом мире или обществе. Официальное общение с нижестоящими согласно представлениям традиционной морали, чревато «потерей собственного лица». Поэтому японцы с первой же встречи выясняют, соответствуют ли уровни представительств участников переговоров. Несоответствие уровней хотя бы на одну ступень означает для японцев, что сторона, нарушившая этикет, не котируется в деловом мире или выступает в роли просителя. В связи с этим необходимо заранее узнать уровень представительства японской стороны и постараться обеспечить такой же уровень, а если это не удастся – ограничиться кратким протокольным визитом.

При встречах с руководством фирмы и переговорах необходимо быть пунктуальным: японцы болезненно относятся к опозданиям, какими бы причинами они ни были вызваны. Если вы не можете прибыть вовремя, обязательно предупредите об этом японскую сторону, а продолжительность встречи сократите на время опоздания, так как у партнера по встрече могут быть другие дела. Избегайте рукопожатий при встрече с японцами – они предпочитают поклон. В традициях деловых людей Японии внимательно выслушать точку зрения собеседника до конца, не перебивая и не делая никаких замечаний. Представитель японской стороны на переговорах может кивать во время беседы. Но это означает не согласие с вами, а только то, что он понял вас. Следует знать и еще об одной особенности японского бизнеса. Японский предприниматель стремится к реализации продукции и получению прибыли так же, как его американские и европейские коллеги, но в отличие от них он старается привнести в деловые отношения дух гармонии, установить между партнерами человеческие отношения. Поэтому в деловом мире Японии распространены неформальные отношения, основанные на личном знакомстве. Желание сохранить гармонию в отношениях с партнерами считается добродетелью. Японские бизнесмены избегают конфликтных ситуаций, пытаясь прийти к разумному компромиссу. Сторона, которая пошла на уступки в каком-то вопросе, по традиции может рассчитывать на преимущество при решении другого вопроса. При кадровых изменениях в японских фирмах всем, имеющим с ними контакты, посылаются уведомления об этом. Нередко бизнесмен, переходящий на другую должность, лично знакомит тех, с кем установлены

тесные деловые отношения, с новым сотрудником, назначенным на его пост, и высказывает пожелания, чтобы и дальнейшие контакты были не менее плодотворными.

Отечественным предпринимателям следует поучиться у своих японских коллег этой норме деловой этики.

Прежде чем отправиться в Японию, необходимо лучше узнать национальные обычаи. Будьте максимально вежливы, поскольку сами японцы очень вежливы и высоко ценят подобное обращение к ним самим. Впрочем, следует соблюдать меру, делая комплименты, иначе японцы сочтут вас неискренним. Больше делайте упор на факты и точные доводы. Не теряйте самообладания, не горячитесь в присутствии японских партнеров. Даже если вас довели до белого каления, оставайтесь спокойным и улыбайтесь, пока можете. Нет сил улыбаться – держите себя в руках и не допускайте воинственных действий и слов. Не оказывайте сильного давления на японского партнера, принуждая его к конкретным действиям, – он может замкнуться, и потребуется вдвое больше времени, чтобы довести дело до успешного конца, убедить его пойти на компромисс.

Учтите, что о многих иностранцах японцы судят по определенному стереотипу, сформулированному литературой и прессой. Например, по отношению к американцам сложился негативный стереотип (эгоист, жесткий, безжалостный), поэтому перед началом переговоров американский бизнесмен должен стремиться к «размыванию» такого образа, чтобы улучшить конкурентные позиции в глазах партнера. Показывайте, что вы доброжелательны, практичны, искренни, отзывчивы, общительны, – эти черты особенно симпатичны японцу, поскольку нередко именно их ему не хватает. Совет прост: не разочаровывайте собеседника. Научитесь хоть немного говорить по-японски – ваши партнеры высоко оценят ваше усердие и стремление понять их культуру.

Китай

Китайские бизнесмены никогда не принимают решений без досконального изучения всех аспектов и последствий предполагаемых сделок. Кроме того, по важным вопросам решения принимаются коллегиально, с многочисленными согласованиями на всех уровнях, что требует немало времени.

Если вы хотите сберечь свое время и сократить сроки проработки вашего предложения, направьте его подробное и конкретное описание за 3–4 недели до командировки в Китай. Если ваше предложение будет недостаточно конкретным, китайцы составят соглашение о намерениях, которое не всегда реализуется в контракт. В Китае придают важное значение налаживанию дружественных, неформальных отношений с иностранными партнерами. Вас могут спросить о возрасте, семейном положении, детях – не обижайтесь, это искренний интерес к вам. Вас радушно пригласят в гости или в ресторан на обед, где подадут не менее 20 блюд. Если вы не готовы попробовать предлагаемое вам экзотическое блюдо, попытайтесь съесть хотя бы маленький кусочек. Подача супа к столу – сигнал того, что обед близится к завершению. Гость встает из-за стола первым. Подарки лучше делать не определенному лицу, а всей организации, так как местные правила могут запрещать принимать личные подарки. Одеваются в Китае очень просто, костюм с галстуком обязателен лишь на официальных приемах и во время визитов к высшим государственным деятелям.

Арабские страны

Немаловажное условие успеха переговоров в этих странах – соблюдение и уважение местных традиций. Во время переговоров хозяева угощают вас кофе. Если вам подали небольшую чашечку с кофе (очень крепкий, без сахара, с большим количеством кардамона) и, выпив, вы отдали ее хозяину, он тут же снова нальет в нее кофе. Так может продолжаться до тех пор, пока вы один не опустошите кофейник. Поэтому если вы больше не хотите кофе, покачайте чашечкой из стороны в сторону или переверните ее вверх дном. В традициях этих стран время от времени спрашивать во время деловой беседы: «Как здоровье?», «Как

дела?». Но это не означает, что вы должны давать подробный ответ. Еще большей ошибкой считается, если вы спросите о здоровье супруги и других членов семьи у человека, не слишком знакомого вам. Если вы не дружите с вашим собеседником семьями, уместно справиться лишь о его здоровье.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем особенности этнических, национальных, конфессиональных культур? Приведите примеры.
2. Укажите особенности разных региональных культур России.
3. Опишите различия в уровне культуры разных слоев общества. Приведите примеры.
4. Какие рекомендации вы бы дали представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной?

Кейс-стади (Case-Study)

Интерактивный метод, предполагающий переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности управленца подходу. Работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы, что расширяет возможности для решения типичных проблем в рамках изучаемой учебной тематики. В результате обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения обучающиеся получают возможность развивать навыки принятия управленческих решений.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством

ПК-1 готовность к разработке и совершенствованию теоретических и методологических подходов к исследованию и эффективному управлению деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций

УК-6 способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

Примерные кейсы по разделу (теме) дисциплины № 6 «Персональное развитие в организации и поведенческий менеджмент» (УК-6, ПК-1)

Кейс 1. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

Определите, что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент? Какой стиль поведения в конфликте выберете? Какой властью воспользуетесь? Что нужно предусмотреть для эффективности действий в нестандартной ситуации? Должны ли Вы нести социальную и этическую ответственность за принятые решения?

Кейс 2. Директор по персоналу совместного предприятия получил в распоряжение персональный компьютер (ПК) с уже установленным текстовым редактором и системой анализа базы данных «Директор по персоналу». У пяти его подчиненных установлены аналогичные компьютеры, однако никто из них не умеет ими пользоваться. Начальник отдела по информатике не знаком с базой данных «Директор по персоналу», хотя может помочь в освоении широкого круга программных средств общего назначения.

Университет предлагает пятидневные компьютерные курсы для начинающих за 1 млн руб. Есть предложение частного лица об уроках по цене 50 тыс. руб./ч.

1. Определите потребности службы управления персоналом в обучении.
2. Разработайте цели и программу обучения сотрудников этой службы.
3. Определите оптимальную форму обучения при разных критериях оптимальности: минимум затрат, максимум быстроты обучения, максимум качества, – и сделайте окончательный выбор.

Кейс 3. Выбор варианта повышения квалификации в коллективе специалистов.

На средней по размерам машиностроительной фирме имеется диспетчерская служба в составе 14 человек. Основная задача службы – составление краткосрочных планов производства продукции в ассортименте в соответствии с заказами на декаду, сутки, смену, час, учитывая поточный метод организации производства и возможность появления брака.

Состав службы и краткие характеристики персонала:

- начальник службы Алексеев, 57 лет, образование высшее, инженер-механик, руководит службой 15 лет. С работой справляется, пользуется уважением в коллективе. Имеет твердое решение уйти на пенсию по достижении возраста 65 лет;

- заместитель начальника диспетчерской службы Никитин, 36 лет, образование высшее, инженер-экономист, в службе работает шесть лет, в том числе три года в должности заместителя руководителя. Свой участок работы знает хорошо, однако вспыльчив, не всегда находит общий язык с подчиненными;

- начальник планово-распределительного бюро (ПРБ) 1-го цеха Смирнов, 45 лет, техник-технолог, стаж работы по специальности 10 лет, в том числе на данном рабочем месте – пять лет. Умеет составлять краткосрочные планы работы цеха исходя из заданий текущего и квартального плана производства завода. Опыта работы в условиях необходимости выполнения срочных заказов с учетом рыночной конъюнктуры и отсутствия стабильного текущего планирования не имеет;

- начальник ПРБ 2-го цеха Ларионов, 29 лет, имеет высшее экономическое образование по специальности «Планирование производства», общий стаж работы и стаж работы по специальности – четыре года. С работой справляется, знает основы рыночной экономики и методы оперативного планирования в условиях неопределенности с заказами. Отношения в возглавляемом им коллективе хорошие;

- начальник ПРБ 3-го цеха Немцов, 27 лет, выпускник педагогического института, стаж работы и работы по специальности два года. Данную должность занимает на протяжении полугода, осваивается с работой.

Остальные работники диспетчерской службы имеют высшее и среднее техническое, экономическое и педагогическое специальное образование. Опыта работы в условиях рыночной экономики и с помощью специализированного программного обеспечения не имеют. Опыта руководящей работы и желания заниматься ею не имеют. Повышения квалификации никто из работников службы за последние пять лет не проходил.

Для диспетчерской службы закуплено шесть ПК, оснащенных программами, ускоряющими процесс оперативного планирования. В связи с этим планируется сокращение численности персонала диспетчерской службы на три человека. Срок внедрения специализированного программного обеспечения – один год. Для повышения квалификации работников диспетчерской службы выделено 800 тыс.руб. На период внедрения поставлены следующие задачи:

- упорядочить знания в области технологии производства, диспетчерских методов в условиях рыночной неопределенности, основ рыночной экономики, маркетинга;

- обучить персонал работе пользования программами по разработке оперативных планов и диспетчерского дела на производстве;

- подготовиться к перемещению персонала в связи с предстоящим через три года уходом на пенсию руководителя службы.

Имеются следующие возможности повышения квалификации работников службы:

1) на факультете повышения квалификации (ФПК) при региональной администрации по направлению «Руководитель планово– диспетчерской службы». Срок обучения – шесть месяцев с отрывом от производства, стоимость – 17 тыс.руб. за человека;

2) ФПК при региональном экономическом вузе по специальности «Планирование и диспетчерское дело». Срок обучения – три месяца с отрывом от производства, стоимость – 13 тыс.руб. за человека;

3) частные курсы по обучению работе на ПК с применением типового пакета прикладных программ по диспетчерскому делу на производстве. Срок обучения – два месяца без отрыва от производства, стоимость – 10 тыс.руб. за человека. Возможен вариант кооперирования с другими предприятиями и создания группы численностью 25 человек; в этом случае стоимость обучения снижается до 9 тыс.руб. за человека;

4) создание учебной группы на самом заводе с привлечением в качестве преподавателей своих компетентных работников и работников системы повышения квалификации. Срок обучения – один год (по программе, рассчитанной на 220 учебных часов). Оплата труда преподавателей из расчета 8 тыс. руб./ч, накладные расходы – в размере 0,7 % от расходов на оплату труда;

5) прохождение стажировки на передовом предприятии отрасли в течение трех месяцев при затратах 0,5 млн руб. на человека.

Задание

1. Выбрать вариант повышения квалификации сотрудников службы, позволяющий решить поставленные задачи, уложившись в выделенную сумму, или определить и обосновать дополнительное финансирование. Оформить результат выбора в форме плана повышения квалификации.

2. Выбрать вариант цепочки перемещения работников после ухода на пенсию руководителя. Следует ли искать претендентов на должность руководителя со стороны и почему?

3. С учетом каких факторов следует производить сокращение численности персонала после завершения программы повышения квалификации? Следует ли включать лиц, которых предстоит уволить, в число повышающих квалификацию?

4. Целесообразно ли расширить программу повышения квалификации и за счет добавления каких курсов?

5. Как оценить эффективность различных способов повышения квалификации?

При выполнении заданий принимать во внимание наряду с экономическими и психологические факторы, а также необходимость гуманного подхода к персоналу.

Эссе

Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария изучаемой дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

УК-5 способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности

УК-6 способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

Примерная тематика эссе по разделу (теме) дисциплины № 4 «Современные теории управления организацией и организационным поведением»

1. Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения.

2. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: первый блок проблем, связанных с глобализацией экономики и мировых связей.
3. Сущность теории монополистической конкуренции (Дж. Робинсон, Э. Чемберлин и др.) как теоретической основы решения проблем, связанных с глобализацией экономики и мировых связей.
4. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: второй блок проблем, связанных с ресурсообеспечением организаций.
5. Сущность теории ресурсной зависимости (К. Акьюно), как теоретической основы решения проблем, связанных с ресурсной зависимостью.
6. Сущность теории операционных издержек (транзакционных издержек) Р. Коуза как теоретической основы решения проблем, связанных с ресурсной зависимостью.
7. Понятие аутсорсинга как варианта практической реализации ресурсных теорий в современных организациях.
8. Понятие аутстаффинга как варианта практической реализации ресурсных теорий в современных организациях.
9. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: третий блок проблем, связанных с развитием информационных и коммуникационных технологий.
10. Виртуальные организации, их отличительные черты и практическая значимость в решении проблем, связанных с развитием информационно-коммуникационных технологий.
11. Современные проблемы развития организации и организационного поведения: четвертый блок проблем, связанных с необходимостью повышения роли науки, инноваций и образовательного уровня сотрудников.
12. Современные теории управления организацией и организационным поведением: популяционно-экологическая теория, ее характеристика.
13. Современные теории управления организацией и организационным поведением: теория формирования жизнеспособной структуры организации, ее характеристика.
14. Современные теории управления организацией и организационным поведением: теория рациональной случайности (теория случайных трансформаций), ее характеристика.
15. Современные теории управления организацией и организационным поведением: теория социального партнерства, ее характеристика.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету (ПК-1, УК-5, УК-6)

1. Предмет, цели и задачи курса «Теория организации и организационного поведения»
2. Уровни методологии научных исследований проблем организации и организационного поведения и их понятие
3. Понятие философского уровня методологии исследования
4. Понятие общенаучного уровня методологии исследования и его методологические принципы
5. Понятие частнонаучного уровня методологии исследования, его методологические подходы
6. Понятие методического уровня методологии исследования
7. Методы, применяемые при частнонаучных исследованиях
8. Скептицизм и агностицизм как основные теории группы пессимистических (негативистских) философских теорий, их роль и место в организационном менеджменте
9. Общая характеристика теорий научного реализма как основных теорий группы оптимистических (конструктивных) философских теорий, их роль в методологическом обосновании организации и организационного поведения

10. Понятие теории редукционизма, как основной натуралистической философской теории, ее роль и место в организационном менеджменте
11. Понятие теории физикализма, как теории натуралистической философии, ее роль и место в организационном менеджменте
12. Понятие теории физиологического редукционизма (научного материализма), как основной теории среди натуралистических философских теорий, ее роль и место в организационном менеджменте
13. Понятие теории нативизма, как основной теории натуралистической философии, ее роль и место в организационном менеджменте
14. Понятие эволюционной теории (революционной эпистемологии), как натуралистической философской теории, ее роль и место в организационном менеджменте
15. Понятие теории генетической эпистемологии, как натуралистической философской теории, ее роль и место в организационном менеджменте
16. Понятие прагматической теории (программы), как натуралистической философской теории, ее роль и место в организационном менеджменте
17. Понятие диалектического материализма, его роль и место в методологическом обосновании организации и организационного поведения
18. Трансценденталистские теории, их роль и место в теории организации и организационного поведения
19. Характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения
20. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, ее сущность и структура
21. Сущностная характеристика этапов реализации методики организационного проектирования организации и организационного поведения
22. Современные проблемы развития организации и организационного поведения, связанные с глобализацией экономики и мировых связей. Теория монополистической конкуренции (Д. Робинсон, Э. Чемберлин и др.) как теоретическая основа решения этих проблем
23. Современные проблемы развития организации и организационного поведения, связанные с ресурсообеспечением организаций. Теории ресурсной зависимости (К. Акьюно) и операционных издержек (Р. Коуз), как теоретическая основа решения этих проблем
24. Понятие аутсорсинга и аутстаффинга как варианта практической реализации ресурсных теорий в современных организациях
25. Современные проблемы развития организации и организационного поведения, связанные с развитием информационных и коммуникационных технологий. Виртуальные организации, их отличительные черты и практическая значимость в решении этих проблем.
26. Современные теории управления организацией и организационным поведением: теория формирования жизнеспособной структуры организации, теория рациональной случайности (теория случайных трансформаций), теория «социального партнерства», их характеристика
27. Сущность понятия «организация», основные характеристики организации как объекта управления, критерии, используемые для классификации организаций
28. Типы организационных структур (механистическая, органистическая, матричная, дивизионная), их характеристика
29. Принципиальные отличия механистического и органистического типов организаций
30. Принципиальные отличия матричной организационной структуры от дивизиональной
31. Основные этапы жизненного цикла организации, их характеристика.
32. Макро- и микросреда организации, их взаимосвязь. Факторы макро- и микросреды, влияющие на организационное поведение
33. Открытая и закрытая системы, их отличительная характеристика

34. Функциональные области внутренней и внешней среды организации, формирующие микровнешнюю среду организации
35. Организационная культура, ее понятие и взаимосвязь с культурой общества, управленческой ориентацией руководителя организации
36. Понятие мифов и символов, как проявлений организационной культуры организации, их понятие
37. Элементы биологической модели организации, их характеристика
38. Организационное поведение, его понятие, основные цели и задачи.
39. Характеристика взаимосвязи науки «Организационное поведение» с менеджментом, с «Теорией организации», психологией, социологией и другими науками
40. Взаимосвязь и взаимовлияние структурных изменений экономики страны и поведения людей в организации. Характер рабочей силы в России за последнее десятилетие
41. Организационное поведение, его понятие и основные элементы, входящие в его сферу
42. Понятие системы организационного поведения, основа его базирования
43. Фактические и ценностные предпосылки формирования организационного поведения, их влияние на менеджеров
44. Характеристика четырех моделей организационного поведения, их общность и отличия
45. Поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения, их характеристика, как основных моделей, распространенных в деятельности предприятий высокоразвитых стран.
46. Понятие «управление организацией».
47. Основные организационные механизмы управления организационным поведением.
48. Роль управления организационным поведением в процессе управления персоналом
49. Организационная культура и ее основные компоненты.
50. Роль организационной культуры в жизнедеятельности организации
51. Способы формирования и поддержания организационной культуры
52. Причины неудач психологов при подборе персонала для корпорации
53. Элементы корпоративной культуры, нравственный потенциал, политика фирмы по отношению к обществу.
54. Основные методы, инструменты персонального развития коллектива организации.
55. Основы поведенческого маркетинга.
56. Понятие механизма повышения квалификации сотрудников организации.
57. Понятие этики бизнеса.
58. Методические подходы формирования организационного поведения с учётом национального аспекта.
59. Региональная культура и ее характеристика.
60. Этническая, национальная, профессиональная культура.

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 зачете;

– 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 (модулю) 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 (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Егорова, Л.И., Шевченко, К.И., Егорова, Е.М. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие. — 2-е изд., испр. и доп. /Л.И. Егорова, К.И. Шевченко, Е.М. Егорова; под науч. ред. И.В. Шевченко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.187с;
2. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 128 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-05443-9. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE.
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD.
3. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD.
2. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702.
3. Управленческая экономика : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Пономаренко [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 216 с. — (Серия : Бакалавр и

магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02846-1. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/5B4C9F45-2A0E-455C-ABAA-5D66B71B8C11.

4. Рыбина, З.В. Управленческая экономика : учебное пособие / З.В. Рыбина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 481 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4663-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278860> (03.03.2018).

5. Демидов, Я.П. Оценка состояния организационных систем: принципы, модели, технология / Я.П. Демидов, Н.Г. Багаутдинова, Л.Б. Шабанова ; Казанский федеральный университет. - Казань : Казанский университет, 2016. - 316 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 309-311. - ISBN 978-5-00019-615-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444189> (03.03.2018).

5.3. Периодические издания:

1. Мировая экономика и международные отношения;
2. Вопросы экономики;
3. Международная жизнь;
4. Менеджмент в России и за рубежом;
5. Экономические и социальные проблемы России;
6. Экономические стратегии;
7. Экономика и управление

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

1. URL: <http://www.consultant.ru/> – Компания «Консультант Плюс».
2. URL: <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
3. URL: http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php – Нормативные правовые акты Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации.
4. URL: <http://expert.ru/> – Официальный сайт журнала «Эксперт» и Рейтингового агентства «Эксперт».
5. www.icss.ac.ru/macro – Аналитическая серия ИКСИ (Институт комплексных стратегических следований). База показателей экономического развития России.
6. URL:<http://www.iacenter.ru> – Официальный сайт Межведомственного аналитического центра.
7. URL:<http://www.depprom.krasnodar.ru> – Официальный сайт Департамента промышленности Администрации Краснодарского края.
8. URL:<http://www.krsdstat.ru> – официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю.
9. URL:<http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=4118&lang=1> – Официальный сайт UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development).
10. URL: <http://economy.krasnodar.ru> – официальный сайт Департамента экономического развития Администрации Краснодарского края.
11. URL: <http://www.economy.gov.ru> – официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации.
12. URL: <http://info.worldbank.org/> –Всемирный банк.
13. URL: <http://unctad.org> – UNCTAD.
14. URL: <http://globalization.kof.ethz.ch/> – KOF Index of Globalization.
15. URL: <http://www.globalinnovationindex.org> – Cornell University.
16. URL: <http://www.goodcountry.org/overall> – Creative Commons Attribution.
17. URL: <http://foodsecurityindex.eiu.com> –Economist Intelligence Unit
18. URL: <https://www.worldenergy.org/> – World Energy Council.
19. URL: <https://www.unido.org/> –UNIDO.
20. URL: <http://www.itu.int> – ITU.

21. URL: <http://www.tradingeconomics.com/country-list/industrial-production-Trading-economics>.
22. URL: <http://247wallst.com/> –Wall-Street Journal.
23. URL: <https://www.worldcompetitiveness.com>. –The World Competitiveness Yearbook/IMD
24. URL: <http://www.weforum.org>. – The Global Competitiveness Report / WEF

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

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Важным критерием в работе с лекционным материалом является подготовка студентов к сознательному восприятию преподаваемого материала. При подготовке обучающегося к лекции необходимо, во-первых, психологически настроиться на эту работу, осознать необходимость ее систематического выполнения. Во-вторых, необходимо выполнение познавательно-практической деятельности накануне лекции (просматривание записей предыдущей лекции для восстановления в памяти ранее изученного материала; ознакомление с заданиями для самостоятельной работы, включенными в программу, подбор литературы).

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Записывание лекции – творческий процесс. Запись лекции крайне важна. Это позволяет надолго сохранить основные положения лекции; способствует поддержанию внимания; способствует лучшему запоминанию материала.

Для эффективной работы с лекционным материалом необходимо зафиксировать название темы, план лекции и рекомендованную литературу. После этого приступить к записи содержания лекции. В оформлении конспекта лекции важным моментом является необходимость оставлять поля, которые потребуются для последующей работы над лекционным материалом.

При подготовке к занятиям семинарского типа обучающийся использует всю рекомендованную литературу. Прежде всего, студенты должны уяснить предложенный план занятия, осмыслить вынесенные для обсуждения вопросы, место каждого из вопросов в раскрытии темы семинара. В процессе подготовки к семинару закрепляются и уточняются уже известные и осваиваются новые категории. Сталкиваясь в ходе подготовки с недостаточно понятными моментами темы, студенты находят ответы самостоятельно или фиксируют свои вопросы для постановки и уяснения их на самом семинаре. На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме. Во время занятия семинарского типа преподаватель опрашивает студентов по вопросам, заданным на данное занятие. Вопросы объявляются преподавателем на предыдущем семинарском занятии и, как правило, они коррелируются с вопросами, содержащимися в соответствующей теме учебной программы, но преподаватель вправе задать и некоторые другие вопросы, относящиеся к теме семинара и указать, на что

студентам следует обратить особое внимание при подготовке к следующему занятию. Занятия семинарского типа могут проводиться в форме свободной дискуссии при активном участии всех обучающихся. В таких случаях у каждого студента имеется возможность проявить свои познания: дополнять выступающих, не соглашаться с ними, высказывать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы, анализировать практику по рассматриваемому вопросу.

Подготовка доклада-презентации базируется на подборе, изучении, обобщении и анализе информации из различных источников с использованием современных технологий. Результатом данного вида работы является публичная презентация с использованием программы Power Point. Подведение итогов проводится в форме дискуссии, позволяющей обучающимся проявить себя.

Программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания: решения задач, тестов. Важно помнить, что решение каждой задачи или примера нужно стараться довести до конца. По нерешенным или не до конца понятым задачам и тестам обязательно проводятся консультации преподавателя.

Выполнение расчетно-графического задания базируется на использовании достаточного объема фактического материала. Также основой РГЗ могут являться специальная литература, а также учетные данные, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность предприятий.

Перед выполнением РГЗ необходимо самостоятельно проработать соответствующие разделы рекомендуемой литературы. РГЗ выполняются студентами после изучения соответствующих разделов теоретического курса в виде расчетно-пояснительной записки и представляются для обсуждения в виде дискуссии на семинарском занятии.

Семинар как развивающая, активная форма учебного процесса способствует выработке самостоятельного мышления студента, формированию информационной культуры, развитию профессиональных навыков.

Самостоятельная работа проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области.

Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовку докладов-презентаций, подготовку к тестированию и решению задач, выполнению расчетно-графического задания, подготовку к текущему контролю.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

В ходе самоподготовки к семинарским занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к решению задач и тестированию. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента. Тестирование является инструментом проверки знания в изучаемой области. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка доклада-презентации – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

Для успешного освоения 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.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

1. Информационные технологии создания, редактирования и предпечатной подготовки текстов (Microsoft Word)
2. Информационные технологии расчётов в электронных таблицах (Microsoft Excel)
3. Информационные технологии мультимедиа: работа со звуком, изображением, графикой, анимацией (Microsoft PowerPoint)

8.2. Перечень необходимого программного обеспечения

При изучении дисциплины необходимо использовать следующее программное обеспечение: Microsoft Office Professional Plus №73–АЭФ/223-ФЗ/2018 Соглашение Microsoft ESS 72569510.

8.3. Перечень информационных справочных систем

Обучающимся при необходимости обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» www.grebennikon.ru
2. Проект «ПОЛПРЕД» www.polpred.com
3. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных <http://www.scopus.com/>
4. Электронная библиотечная система издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» www.biblioclub.ru
6. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
7. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
8. Онлайн-служба полнотекстовых русскоязычных баз данных Информационного агентства «Интегрум-Техно» <http://www.integrum.com/>
9. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА) <http://www.rba.ru/>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru>
11. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда (<http://www.oxfordrussia.com>) <http://lib.mylibrary.com/home.asp>
12. «Лекториум ТВ» - видеолекции ведущих лекторов. Доступ: <http://www.lektorium.tv/>. Подробное описание проекта: http://www.lektorium.tv/stuff/about_project/

13. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» <http://www.rucont.ru> 28
14. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
15. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. База информационных потребностей-<http://infoneeds.kubsu.ru/>
16. Всемирная торговая организация <http://www.wto.org>
17. Всемирный банк - <http://www.worldbank.org>
18. Международный валютный фонд - <http://www.imf.org/>
19. Организация Объединённых наций <http://www.un.org/russian/>
20. Представительство Европейского банка реконструкции и развития - www.ebrd.org/russian/index
21. Россия в системе международных отношений http://www.ln.mid.ru/bul_newsite.nsf/kartaflat/02.03

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра мировой экономики и менеджмента (ауд. 236,), ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н