



1920

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) Б1.В.01 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление

подготовки/специальность: 44.03.01 Педагогическое образование

Направленность

(профиль)/специализация: Изобразительное искусство

Форма обучения: очная

Квалификация: Бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. N 121.

Программу составил (и):

А.И. Данилова, доцент кафедры педагогического и филологического образования, канд. культурологии



Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры педагогического и филологического образования протокол № 11 от «_31_»__мая__2022 г.

Заведующий кафедрой ПФО

канд. геогр. наук, доцент П.В. Чертков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии кафедры педагогического и филологического образования протокол № 11 от «_01_»__июня__2021 г.

Председатель УМК кафедры ПФО А.И. Данилова



Рецензенты:

Директор МАУ «ДХШ им. С.Д. Эрьзя»

МО г. Новороссийск
Председатель городского отделения СХР



В.Н. Харлакевич

г. Новороссийска



О.П. Лучкина

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины Б1.В.01 «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.

Воспитательная цель: развитие личности гражданина, ориентированной на традиционные культурные, духовные и нравственные ценности российского общества, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию.

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.В.01 «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 ООП по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование..

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, владения, сформированные в процессе изучения дисциплин «Педагогика», «Психология», «Введение в профессию»..

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности, сформированные в курсе «Организационное поведение» будут способствовать успешному прохождению всех видов практик.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-3;

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Командная работа и лидерство	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК 3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. ИУК 3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. ИУК 3.3 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы		Всего часов	В семестре
			7
Контактная работа, в том числе:		40,2	40,2
Аудиторные занятия (всего)		36	36
Занятия лекционного типа		18	18
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18
Лабораторные занятия		-	-
Иная контактная работа:		4,2	4,2
Руководство курсовыми работами		4	4
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе		31,8	31,8
Проработка учебного (теоретического) материала		10	10
Выполнение индивидуальных заданий (<i>выполнение контрольных и тестовых заданий, доклад, доклад с презентацией</i>)		10	10
Реферат		11,8	11,8
Контроль:			
Подготовка к зачёту			
Общая трудоёмкость	час.	72	72
	В том числе контактная работа	40,2	40,2
	Зач. ед	2	2

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые на четвёртом курсе (*заочная форма обучения*)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	9
1.	Основы организационного поведения	6	2	2	-	4
2.	Личность и организация	12	4	4	-	4
3.	Власть, принятие решений и лидерство в организациях	6	2	2	-	4
4.	Коммуникационные процессы в организации	12	4	4	-	4
5.	Группа как субъект организационного поведения	8	2	2	-	5,8
6.	Организация как субъект поведения	6	2	2	-	6
7.	Перспективы организационного поведения	8	2	2	-	4
	<i>Итого по разделам дисциплины</i>	57	18	18	-	31,8

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	<i>Общая трудоемкость по дисциплине</i>	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СР – самостоятельная работа, КСР – контроль самостоятельной работы, ИКР - промежуточная аттестация.

2.3 Содержание разделов дисциплины:

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	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 Модели организационного поведения Модель Д. Мак-Грегора Типовые модели Комплексная ситуационная модель регулирования поведения Модель организационного поведения Ю.Д. Красовского 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	Власть и организация Принятие решений в организации Субъекты и распределение власти	Проверка конспектов лекций

	организациях	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	
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 типа (практические / семинарские занятия/лабораторные работы)

№	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
3	<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
4	<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
5	<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
6	<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
7	<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
8	<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

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

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

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного теоретического материала по учебникам, пособиям, конспектам лекций	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение», утвержденные кафедрой педагогического и филологического образования, протокол № 1 от 30.08. 2017 г.
2	Самостоятельное изучение теоретических вопросов дисциплины	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение», утвержденные кафедрой педагогического и филологического образования, протокол № 1 от 30.08. 2017 г.
3	Подготовка докладов, докладов с презентацией	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение», утвержденные кафедрой педагогического и филологического образования, протокол № 1 от 30.08. 2017 г.
4	Подготовка к зачёту	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение», утвержденные кафедрой педагогического и филологического образования, протокол № 1 от 30.08. 2017 г.

Согласно письму Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017 г. «О разработке адаптированных образовательных программ» разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

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, а 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

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ролевой игры, ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>ИУК 3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.</p> <p>ИУК 3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.</p> <p>ИУК 3.3 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем</p>	Практические работы	Вопросы на зачете

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

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.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачёт)

- 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.

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять практический материал, иллюстрируя его примерами.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по практическому материалу, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

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 (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. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература:

1. Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.68 "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / А.П. Балашов. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. - 298 с.: ил. - (Вузовский учебник). - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-9558-0343-2.

2. Басенко В.П. Организационное поведение: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 380 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> (дата обращения: 13.03.2020); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-394-03559-3. - Текст: электронный.

3. Голубкова О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / О.А. Голубкова, С.В. Сатикова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2020. - 178 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/451291>; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09014-7. - Текст: электронный.

4. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2020. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/450247> ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст: электронный.

5. Спивак В.А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. - Москва: Юрайт, 2020. - 207 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/449795>; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-03535-3. - Текст: электронный.

6. Управление персоналом организации: 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. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 694 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - На тит. л. и обл.: Электронно-библиотечная система. Znanium.com. - Библиогр.: с. 678-688. - ISBN 978-5-16-003671-7.

7. Шапиро С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 104 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 03.02.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4475-8207-4. - Текст: электронный.

5.2. Периодическая литература

1. Вопросы государственного и муниципального управления. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/80304>
2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/9367>
3. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/71213>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ». - URL: <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН». - URL: www.biblioclub.ru
3. ЭБС «ZNANIUM.COM». - URL: www.znanium.com
4. ЭБС «ЛАНЬ». - URL: <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

- Web of Science (WoS). - URL: <http://webofscience.com/>
- Scopus. - URL: <http://www.scopus.com/>
- ScienceDirect. - URL: www.sciencedirect.com
- Журналы издательства Wiley. - URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/>
- Научная электронная библиотека (НЭБ). - URL: <http://www.elibrary.ru/>
- Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>
- Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com/>
- Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
- Springer Journals. - URL: <https://link.springer.com/>
- Springer Nature Protocols and Methods
<https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
- Springer eBooks. - URL: <https://link.springer.com/>
- "Лекториум ТВ". - URL: <http://www.lektorium.tv/>
- Университетская информационная система РОССИЯ. - URL: <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

Консультант Плюс

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка. - URL: (<http://cyberleninka.ru/>)
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. - URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование". - URL: <http://www.edu.ru/>
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам". - URL: <http://window.edu.ru/>;
5. Служба тематических толковых словарей. - URL: <http://www.glossary.ru/>;
6. Словари и энциклопедии. - URL: <http://dic.academic.ru/>;
7. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы. - URL: http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety
8. Официальный интернет-портал правовой информации. - URL : <http://pravo.gov.ru>
9. История РФ : федеральный портал. - URL : <https://histrf.ru/>

10. Консультант-Плюс : справочно-поисковая система (некоммерческая Интернет-версия). - URL: <http://www.consultant.ru/>
11. Гарант Ру : информационно-правовой портал (некоммерческая Интернет-версия). - URL : <http://www.garant.ru/>
12. Нормативные правовые акты в Российской Федерации. - URL : <http://pravo.minjust.ru/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. URL: <https://infoneeds.kubsu.ru/infoneeds/>
2. Электронная библиотека НБ КубГУ (Электронный каталог). - URL: <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Согласно письму Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г. «О разработке адаптированных образовательных программ» разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

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.

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Учебная аудитория № 105 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Ученические столы, стулья, стеллажи	Не требуется
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-

<p>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</p>	<p>(тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>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</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>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</p>
<p>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</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>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</p>
<p>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</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>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</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа;</p>	<p>Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия</p>	<p>Не требуется</p>

<p>учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>Аудитория № 402 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36</p>	<p>(тематические иллюстрации), ученические столы, стулья</p>	
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>Учебная аудитория № 403 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36</p>	<p>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</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsServerStd 2003, Государственный контракт №13-ОК/2008-2 (Номер лицензии - 43725353) MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353)</p>

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 309)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	