

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



Т.А. Хагуров

подпись

«26»

2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.08 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) Экономическая безопасность бизнеса

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины

«Теория организации и организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.01 Экономика: профиль Экономическая безопасность бизнеса

Программу составил(и):

Л.И. Егорова, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента, доктор экономических наук

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента

протокол № 5 «11» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой Шевченко И.В.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 7 «16» мая 2023 г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Ротаренко Анатолий Степанович

к. м. наук, Профессор Российской Академии Естествознания

Заместитель директора Фонда «Центр координации поддержки экспорта»

Вукович Галина Григорьевна

д-р экон. наук, профессор

Заведующий кафедрой экономики предприятия
регионального и кадрового менеджмента

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение»

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся: систематизированных теоретико-методологических и практических знаний и навыков, составляющих основу управления организацией и организационным поведением; умения обеспечить эффективность хозяйственной деятельности на основе оптимизации организационной структуре хозяйствующих субъектов; готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

1.2 Задачи дисциплины

- Формирование у обучающихся основных понятий организационных преобразований в экономике на всех уровнях;
- Изучение методологических, теоретических, методических и практических аспектов управления организацией и организационным поведением;
- Изучение методов диагностики изменений на этапах жизненного цикла организации.
- Изучение методов управления организационным поведением, руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- Формирование умения моделировать выбор стратегии развития организации, формулировать миссию и видение развития компании, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принимаемые решения;
- Формирование у слушателей 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.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет

Предшествующей дисциплиной является «Экономика предприятия (продвинутый уровень)», «Методы принятия организационно-управленческих решений», «Нормативно-правовые основы экономической безопасности; «Организация научно-исследовательской деятельности», «Учет и отчетность предприятия», «Аудит бизнес-процессов», «Информационно-аналитические технологии и информационная безопасность» «Стандарты регулирования внутреннего аудита» и др. Последующими дисциплинам, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом являются: «Практикум по организации внутреннего контроля и аудита на предприятии», «Экономическая безопасность реального сектора экономики», «Отечественные и зарубежные практики управления рисками», «Стратегия и тактика управления проектами» и др.

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 следующих компетенций: ИПК-2.1; ИПК-2.2; ИПК-4.1; ИПК-5.1

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие))
ПК-2 Способен анализировать объект внутреннего аудита, вести консультационный проект	
ИПК-2.1. Анализирует деятельности организации в целях аудита	Знает Теория менеджмента (управления) Умеет согласно теории операционных издержек Р. Коуза анализировать деятельность организации в целях аудита Осуществляет Проведение мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренней аудиторской проверки
ИПК-2.2 Осуществляет аналитическую деятельность в ходе выполнения консультационного проекта	Знает модели жизненного цикла организации Л. Грейнера, Г Минцберга, применяемые при осуществлении аналитической деятельности в ходе выполнения консультационных проектов Умеет Ставить задачи и контролировать их исполнение Осуществляет самостоятельное или в составе группы консультирование руководителей организации по вопросам построения и функционирования системы внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления
ИПК-4 Способен руководить выполнением плана работы службы внутреннего аудита	
ИПК 4.1 Демонстрирует способность руководить аудиторской проверкой или консультационным проектом	Знает современные инструменты управления персоналом Умеет Координировать свою деятельность с коллегами, эффективно работать в команде Владеет навыками руководства аудиторской проверкой или консультационным проектом при реализации подходов обеспечения стратегической устойчивости организации (рефрейминга, реструктуризации, оживления, обновления)
ИПК-5 Способен руководить службой внутреннего аудита	
ИПК-5.1. Применяет инструменты управления службой внутреннего аудита	Знает Кодекс корпоративного управления и (или) зарубежные аналоги (если применимо к организации) Умеет в рамках управления внутренней средой организации, в конкретных функциональных областях (в частности, финансы и учет) применять инструменты управления службой внутреннего аудита. Осуществляет Утверждение отчетов по результатам проведенных внутренних аудитов и консультационных проектов, основывающихся на достаточном объеме надежной, относящейся к делу полезной информации

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (Очная форма)

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)
			С
Контактная работа, в том числе:		24,2	24,2
Аудиторные занятия (всего):		24	24
Занятия лекционного типа		6	6
Лабораторные занятия		-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы (КСР)			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		47,8	47,8
<i>Курсовая работа</i>			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>		20	20
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>		20	20
<i>Решение кейсов</i>		7,8	7,8
Подготовка к текущему контролю			
Контроль:			
Подготовка к зачету			
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	24,2	12,2
	зач. Ед	2	2

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (Заочная форма)

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)
			С
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего):		72	72
Занятия лекционного типа		4	4
Лабораторные занятия		-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		8	8
Иная контактная работа:		4	4
Контроль самостоятельной работы (КСР)		3,8	3,8
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		56	56
<i>Курсовая работа</i>			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>		20	20
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>		20	20
<i>Решение кейсов</i>		12	12
Подготовка к текущему контролю		4	4
Контроль:			
Подготовка к зачету			
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	12,2	12,2
	зач. ед	2	2

2.2 Содержание дисциплины

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 1 курсе (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	12	4			8
2.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	10	2			8
3.	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	13,8		6		7,8
4.	Организация как экономическая система	12		4		8
5.	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	12		4		8
6.	Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации	12		4		8
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		71,8	6	18		47,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 1 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
7.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	12	2			10
8.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	12	2			10
9.	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	10		2		8
10.	Организация как экономическая система	10		2		8
11.	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	12		2		10
12.	Коммуникативное поведение и Корпоративная культура в организации	12		2		10
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		68	4	8		56
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	3,8				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	4				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72	4	8		56

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения	Предмет, цели и задачи курса. Общее представление о методологии научного исследования организационных преобразований в экономике. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой организационного менеджмента. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Оптимистические (конструктивные) теории, их роль и место в организационном менеджменте. Трансценденталистские теории, их роль и место в организационном менеджменте.	Доклад-презентация
2.	Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения	Системный, процессный, системно-процессный, процессно-системный подходы, их сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением. Комплексный, интеграционный, маркетинговый, нормативный, поведенческий, функциональный подходы, их сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения. Частнонаучный уровень методологии исследования организации и организационного поведения. Методический уровень методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения.	Доклад-презентация

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения	Общая характеристика теорий, используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их. Современные теории управления организацией и организационным поведением.	Эссе
2.	Организация как экономическая система	Понятие и виды организаций. Организация управления. Организационная культура. Современные подходы к управлению организацией. Жизненный цикл организации. Организация как система, встроенная во внешнюю среду.	Тесты
3.	Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией	Актуальные современные проблемы организационного менеджмента. Сфера организационного поведения. Модели организационного поведения. Система организационного поведения. Особенности моделей организационного поведения. Практическое использование моделей организационного поведения.	Кейс-стади
4.	Коммуникативное поведение и корпоративная культура в организации	Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети. Культура организации и ее контекст. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Формирование репутации организации. Организационная культура и изменения. Культура, конфликт и коммуникации	Деловая игра

Написание эссе (Э), тестирование (Т), защита доклада-презентации (Д-П), кейс-стади (К-С), деловая игра (ДИ) и т.д. При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрено

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
10	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. 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, – 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)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – 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 предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Теория организации и 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 (указать иное)* 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	ИПК-2.1. Анализирует деятельность организации в целях аудита	Сформировано умение согласно теории операционных издержек Р. Коуза анализировать деятельность организации в целях аудита Знает Теория менеджмента (управления) Осуществляет Проведение мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренней аудиторской проверки	<i>Доклад-презентация, тесты по разделу дисциплины</i>	<i>Вопрос на экзамене (зачете) 1-4; 18-21; 35-38; 52-55; 69-70</i>
2	ИПК-2.2 Осуществляет аналитическую деятельность в ходе выполнения консультационного проекта	Сформированы знания о моделях жизненного цикла организации Л. Грейнера, Г. Минцберга, применяемые при осуществлении аналитической деятельности в ходе выполнения консультационных проектов Умеет Ставить задачи и контролировать их исполнение Осуществляет самостоятельное или в составе группы консультирование руководителей организации по вопросам построения и функционирования системы внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления	<i>Кейс-стади, тесты по разделу дисциплины</i>	<i>Вопрос на экзамене (зачете) 5-8; 22-25; 39-42; 56-59</i>
3	ИПК 4.1 Демонстрирует способность руководить аудиторской проверкой или консультационным проектом	Сформированы навыки руководства аудиторской проверкой или консультационным проектом при реализации подходов обеспечения стратегической устойчивости организации (рефрейминга, реструктуризации, оживления, обновления) Знает современные инструменты управления персоналом Умеет Координировать свою деятельность с коллегами, эффективно работать в команде	<i>Деловая игра, тесты по разделу дисциплины</i>	<i>Вопрос на экзамене (зачете) 9-12; 26-29; 43-46; 60-63</i>

4	ИПК-5.1. Применяет инструменты управления службой внутреннего аудита	Сформировано умение в рамках управления внутренней средой организации, в конкретных функциональных областях (в частности, финансы и учет) применять инструменты управления службой внутреннего аудита. Знает Кодекс корпоративного управления и (или) зарубежные аналоги (если применимо к организации) Осуществляет Утверждение отчетов по результатам проведенных внутренних аудитов и консультационных проектов, основывающихся на достаточном объеме надежной, относящейся к делу полезной информации	Деловая игра, Доклад-презентация, тесты по разделу дисциплины	Вопрос на экзамене (зачете) 13-17; 30-34; 47-51; 64-68
---	--	--	---	--

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

Примерный перечень вопросов и заданий

Доклад-презентация

Подготовка доклада-презентации по изучаемой теме направлена на углубление теоретических знаний, формирование практических умений и навыков поиска, сбора, обработки, анализа и презентации информации.

Процесс подготовки включает в себя несколько этапов:

1. Основное содержание доклада. В докладе раскрыть одну из предложенных тем:

С целью охвата большего объема теоретических основ по изучаемой теме, староста составляет список, согласно которому обучающиеся индивидуально готовят доклад-презентацию.

2. Поиск информации. В качестве источников информации можно использовать научные статьи в российских и зарубежных журналах, данные официальных сайтов центральных и коммерческих банков, органов статистики и финансового надзора.

3. Представление результатов исследования в виде презентации с использованием программы Power Point.

Обсуждение представленных обучающимися докладов-презентаций проходит в форме дискуссии.

Примерное задание для подготовки доклада-презентации по разделу (теме) дисциплины № 1: «Введение в теорию организации и организационное поведение. Философский уровень методологии исследований и проектирования организации и организационного поведения»

1. Методологии научного исследования организационных преобразований в экономике
2. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой теории организации и организационного поведения
3. Понятие организационного маркетинга.
4. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте.
5. Трансценденталистские теории, их роль, место в организационном менеджменте

Примерное задание для подготовки доклада-презентации по разделу (теме) дисциплины № 2: «Общенаучный, частнонаучный и методический уровни методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения»

- 1 Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением, характеристика его элементов.
- 2 Сложные системы управления, их структура, характерные свойства.
- 3 Процессный подход, функции процесса управления, их содержание.
- 4 Замкнутое управление, его понятие, принципы замкнутого управления.
- 5 Метод «Черного ящика». Процессно – системный подход, его сущность и структура. Метод «Белого ящика» в системном исследовании организации и организационного поведения.
- 6 Самоменеджмент в контексте производственно – системного подхода в теории организации и организационного поведения, его функции и модели.
- 7 Комплексный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 8 Интеграционный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 9 Ситуационный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 10 Маркетинговый подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 11 Нормативный подход, его сущность и место в методологии исследования.
- 12 Поведенческий подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 13 Функциональный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.
- 14 Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения.
- 15 Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, этапы реализации методики и их сущностная характеристика.

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.

Примерная тематика эссе по разделу (теме) дисциплины №3 «Теоретические аспекты исследования и проектирования организации и организационного поведения»

1. Общая характеристика теорий, отражающих сущность организации и организационного поведения и используемых в исследовании и проектировании организации и организационного поведения.
2. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их.
3. Современные теории управления организацией и организационным поведением в нестандартных ситуациях
4. Переговорный процесс по разрешению конфликтов, возникших на почве социальных и этнических различий.
5. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте
6. Влияние на динамику конфликта личностных особенностей его участников, умения нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Общий план эссе

1. Краткий обзор проблемы (сложившейся ситуации) — 1—1,5 стр.
2. Условия и факторы, оказавшие влияние на организацию и организационное поведение — до 1 стр.

3. Какие из современных инструментов регулирования организационного поведения используются в отечественной практике — 0,5 стр.
4. Примеры, иллюстрации — 0,5 стр.
5. Литература и источники Интернета.

Тест

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины теме 4: «Организация как экономическая система»

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

- a) Большой социальной группе.
- b) Средней социальной группе.
- c) 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 сущность 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.

Примерные задания для проведения деловой игры по теме дисциплины № 6: «Коммуникативное поведение в организации»

Деловая игра «Распределение ролей»

Сформируйте рабочую группу для решения разных категорий задач:

Заранее распределите роли между несколькими участниками игры. Целесообразно разделить по триадам, в которых участники занимают различные позиции. Триада ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения

1. Восприятие предмета дискуссии		
Роль: <i>интегратор</i> Его действия Средства	Роль: <i>аналитик</i> Его действия Средства	Роль: <i>системный аналитик</i> Действия: те же, что у интегратора и аналитика, но используемые в оптимальном соотношении Средства: те, что у интегратора и аналитика, но используемые в оптимальном соотношении
2. Анализ предмета дискуссии		
Роль: <i>футуролог</i> Действия Средства	Роль: <i>историк</i> Действия Средства	Роль: <i>синхронист</i> Действия Средства
3. Оценка предмета дискуссии		
Роль: <i>оптимист</i> Действия Средства	Роль: <i>пессимист</i> Действия Средства	Роль: <i>реалист</i> Действия Средства
4. Принятие решения		
Роль: <i>критик</i> Действия Средства	Роль: <i>защитник</i> Действия Средства	Роль: <i>судья</i> Действия Средства

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.

Примерные кейсы по разделу (теме) дисциплины № 5: «Организационное поведение, современный подход к определению его роли и места в управлении организацией»

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 скорости 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 пользованию 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.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

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. Общая характеристика основных философских теорий, являющихся методологической основой организационного менеджмента.

4. Пессимистические (негативистские) теории, их роль и место в организационном менеджменте.

5. Оптимистические (конструктивные) теории, их роль и место в организационном менеджменте.

6. Трансценденталистские теории, роль, место в организационном менеджменте.

7. Понятие общенаучного уровня методологии исследования и его методологические принципы

8. Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением, характеристика его элементов.

9. Сложные системы управления, их структура, характерные свойства.

10. Процессный подход, функции процесса управления, их содержание.

11. Замкнутое управление, его понятие, принципы замкнутого управления. Метод «Черного ящика»

12. Процессно-системный подход, его концепция, модель процессно-системного управления организацией и организационным поведением. Этапы и процессуальные функции

13. Понятие управления организацией и организационным поведением с позиций процессно-системного подхода. Метод «Белого ящика»

14. Понятие частнонаучного уровня методологии исследования, его методологические подходы

15. Методы, применяемые при частнонаучных исследованиях

16. Комплексный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

17. Интеграционный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

18. Ситуационный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

19. Маркетинговый подход, его сущность и место в методологии исследования

теории организации и организационного поведения.

20. Нормативный подход, его сущность и место в методологии исследования.

21. Поведенческий подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения.

22. Функциональный подход, его сущность и место в методологии исследования теории организации и организационного поведения

23. Понятие методического уровня методологии исследования

24. Общая характеристика методического уровня методологии исследования и проектирования организации и организационного поведения.

25. Методика организационного проектирования организации и организационного поведения, этапы реализации методики и их сущностная характеристика.

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

27. Сущностная характеристика этапов реализации методики организационного проектирования организации и организационного поведения

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

29. Современные проблемы и тенденции в развитии организации и организационного поведения, теории, отражающие их.

30. Современные теории управления организацией и организационным поведением.

31. Системный подход, его сущность и значение в современных технологиях управления организацией и организационным поведением управленческих систем

32. Понятие «система» в теории управления организацией и организационным поведением, характеристика ее уровней, элементов, факторов воздействия

33. Сложные системы управления организацией и организационным поведением, их функции, структура, характерные свойства

34. Технология управления сложной организационной системой с позиций системного подхода управления организацией и организационным поведением

35. Понятие и виды организаций. Организационная культура.

36. Современные подходы к управлению организацией. Жизненный цикл организации.

37. Организация как система, встроенная во внешнюю среду

38. Актуальные современные проблемы организационного менеджмента .

39. Сфера организационного поведения.

40. Модели организационного поведения.

41. Система организационного поведения.

42. Особенности моделей организационного поведения.

43. Практическое использование моделей организационного поведения.

44. Самоменеджмент, его понятие, место и роль в производственно-системном подходе в теории организации и организационного поведения

45. Модель процессно-системного самопланирования деятельности руководителя, ее понятие

46. Я - концепция, ее структурные аспекты, место и роль в процессно-системной самоорганизации деятельности руководителя

47. Модель процессно-системной самоорганизации деятельности руководителя, ее понятие, общее и отличительное с моделью самопланирования деятельности руководителя

48. Процессно-системная модель функции самоконтроля самоменеджмента руководителя, ее понятие, взаимосвязь с моделями самопланирования и самоорганизации

49. Отличие лидерства от менеджмента. Лидерство и изменения.

50. Лидерство и коммуникации. Лидерство и конфликт.

51. Властный аспект организационного лидерства.

52. Управленческий аспект лидерства.

53. Функциональные области внутренней и внешней среды организации, формирующие микровнешнюю среду организации
54. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций.
55. Невербальные коммуникации.
56. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
57. Активное слушание как средство эффективного общения.
58. Коммуникационные сети.
59. Организационная культура, ее понятие и взаимосвязь с культурой общества, управленческой ориентацией руководителя организации
60. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
61. Формирование репутации организации.
62. Организационная культура и изменения.
63. Культура, конфликт и коммуникации
64. Основные методы, инструменты персонального развития коллектива организации.
65. Основы поведенческого маркетинга.
66. Понятие механизма повышения квалификации сотрудников организации.
67. Понятие этики бизнеса.
68. Методические подходы формирования организационного поведения с учётом национального аспекта.
69. Региональная культура.
70. Этническая, национальная, конфессиональная культура.

Критерии оценивания результатов обучения

	Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Зачтено	Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
	Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
	Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Не зачтено	Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная 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. 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: <https://biblio-online.ru/viewer/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD/organizacionnoe-povedenie#page/1>.

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: <https://biblio-online.ru/viewer/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702/teoriya-organizacii#page/1>

4. 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 : <https://biblio-online.ru/viewer/5B4C9F45-2A0E-455C-ABAA-5D66B71B8C11/upravlencheskaya-ekonomika#page/1>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

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

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>

2. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
3. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
4. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
5. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
2. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
8. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
9. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
10. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
11. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
12. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
13. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

- Общие рекомендации по самостоятельной работе обучающихся;
- Методические рекомендации по освоению лекционного материала, подготовке к лекциям;
- Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим/ лабораторным) занятиям.

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

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
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	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)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	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)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus