

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» мая 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.23 Организационное поведение

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Все профили

(наименование направленности (профиля))

Форма обучения очная, очно-заочная

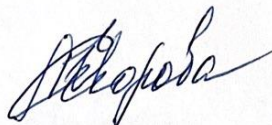
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация Бакалавр

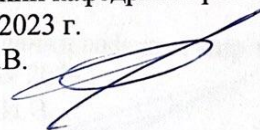
Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным
стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

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, д.э.н., профессор Шевченко И.В.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического
факультета протокол № 7 «16» мая 2023 г.
Председатель УМК факультета, д.э.н., профессор Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:
Зав. кафедрой экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента Куб ГУ,
д-р экон. наук, профессор
Г.Г. Вукович

Заместитель директора центра координации
поддержки экспортно-ориентированных
предприятий Краснодарского края, к.м.н
А.С. Ротаренко

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Раскрыть основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы, выявлению причин недостаточной результативности организации, грамотному выстраиванию межличностных отношений для повышения эффективности работы организации

1.2 Задачи дисциплины

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;
- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности; раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной и очно-заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет, экзамен.

Курс «Организационное поведение» тесно взаимосвязан с другими учебными программами и базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Экономическая теория», «Теория управления» «Теория организации», «Русский язык» и «Основы деловых коммуникаций».

Организационное поведение занимает особое место в ряду других управленческих дисциплин как исследовательская область, уделяющая наибольшее внимание особенностям поведения людей в гораздо большей степени, чем другие дисциплины. С позиции организационного поведения прибыль, структуры управления, коммуникационные потоки в организации и т.д. рассматриваются как факторы, влияющие на поведение людей и позволяющие сформировать требуемое поведение.

Полученные при изучении дисциплины знания могут быть использованы при написании, защите выпускной квалификационной работы и в последующей практической деятельности.

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:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК 3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теории и принципы межличностных и групповых коммуникаций; – особенности формирования группового поведения в организации, – сущность и методы управления организационной культурой
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выстраивать межличностное и групповое взаимодействие с учетом установленных правил поведения в организации; – выявлять причины и факторы создания формальных и неформальных групп; – идентифицировать элементы организационной культуры
	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками устранения межличностных и групповых коммуникационных барьеров; – способами и методами осуществления диагностики организационной культуры
ИУК 3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	<p>Знает основные закономерности командного взаимодействия; основные условия и факторы эффективности командной работы в организации</p>
	<p>Умеет организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач, с учетом профессиональных компетенций каждого члена команды</p>
	<p>Владеет навыками организации командной работы, технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами формирования и поддержания морально-психологического климата в организации</p>

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

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Виды работ		Форма обучения	
		очная	очно-заочная
		3 семестр (часы)	3 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:		38,2	28,2
Аудиторные занятия (всего):			
занятия лекционного типа		18	12
практические занятия		16	12
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		33,8	43,8
<i>Решение задач (подготовка)</i>		8	10
<i>Дискуссии (подготовка)</i>		8	10
<i>Тестирование (подготовка)</i>		8	10
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)</i>		9,8	13,8
Контроль:			
Подготовка к зачету			
Общая трудоёмкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	38,2	28,2
	зач. ед	2	2

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (курсе) (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1.	Управление организационным поведением	7,8	2	2	3,8
2.	Поведение человека в организации.	12	2	4	6
3.	Организационная культура как структурный элемент организационного поведения	12	4	2	6
4.	Формирование команд и группового поведения в организации	12	2	4	6
5.	Лидерство в организации	12	4	2	6
6.	Коммуникативное поведение в организации	12	4	2	6
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	67,8	18	16	33,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			
	Подготовка к текущему контролю				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72			

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

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (курсе) (*очно-заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1.	Управление организационным поведением	7,8	2	2	3,8
2.	Поведение человека в организации.	12	2	2	8
3.	Организационная культура как структурный элемент организационного поведения	12	2	2	8
4.	Формирование команд и группового поведения в организации	12	2	2	8
5.	Лидерство в организации	12	2	2	8
6.	Коммуникативное поведение в организации	12	2	2	8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	67,8	12	12	43,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			
	Подготовка к текущему контролю				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72			

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.	Управление организационным поведением	Понятие и виды организационного поведения. Современные проблемы и тенденции в развитии организационного поведения, теории, отражающие их. Современные теории управления организационным поведением. Организационное поведение как процесс. Внешнее окружение, оказывающее влияние на организационное поведение. Типы (модели) организационного поведения по взаимодействию с внешней средой.	<i>Тестирование</i>
2.	Поведение человека в организации.	Личность в организации: психологические характеристики, психические состояния и процессы восприятия. Восприятие личности. Ценности и установки работников в организации.	<i>Тестирование</i>
3.	Организационная культура как структурный элемент организационного поведения	Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на организационное поведение. Понятие организационной культуры, ее функции и задачи. Определение доминирующего типа культуры. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель Оучи. Влияние культуры на организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру.	<i>Тестирование</i>
4.	Формирование команд и группового поведения в организации	Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы.	<i>Тестирование</i>
5.	Лидерство в организации	Подходы к изучению феномена лидерства. Теории лидерских качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационные стили руководства. Концепция трансформационного лидерства. Харизматическое лидерство. Делегирование полномочий и ответственности	<i>Тестирование</i>
6.	Коммуникативное поведение в организации	Процесс коммуникаций в организации. Межличностные коммуникации и их барьеры. Нормы и установленные правила поведения в организации. Кодекс корпоративного поведения. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети. Управление коммуникациями в системе организационного поведения. Мотивация как основной аспект организационного поведения и результативности организации.	<i>Тестирование</i>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Управление организационным поведением	Понятие и виды организационного поведения. Современные проблемы и тенденции в развитии организационного поведения, теории, отражающие их. Современные теории управления организационным поведением. Организационное поведение как процесс. Внешнее окружение, оказывающее влияние на организационное поведение. Типы (модели) организационного поведения по взаимодействию с внешней средой.	<i>Коллоквиум</i>
2.	Поведение человека в организации.	Личность в организации: психологические характеристики, психические состояния и процессы восприятия. Восприятие личности. Ценности и установки работников в организации.	<i>Прикладная задача</i>
3.	Организационная культура как структурный элемент организационного поведения	Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на организационное поведение. Понятие организационной культуры, ее функции и задачи. Определение доминирующего типа культуры. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель Оучи. Влияние культуры на организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру.	<i>Кейс стади</i>
4.	Формирование команд и группового поведения в организации	Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы.	<i>Прикладная задача</i>
5.	Лидерство в организации	Подходы к изучению феномена лидерства. Теории лидерских качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационные стили руководства. Концепция трансформационного лидерства. Харизматическое лидерство. Делегирование полномочий и ответственности	<i>Дискуссия</i>
6.	Коммуникативное поведение в организации	Процесс коммуникаций в организации. Межличностные коммуникации и их барьеры. Нормы и установленные правила поведения в организации. Кодекс корпоративного поведения. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети. Управление коммуникациями в системе организационного поведения. Мотивация как основной аспект организационного поведения и результативности организации.	<i>Прикладная задача</i>

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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	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
3	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 прикладных задач, и 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 «*Организационное поведение*».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме *тестовых заданий, коллоквиумов, решения задач, ситуационных задач, дискуссий по теме* и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК 3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: – основные теории и принципы межличностных и групповых коммуникаций; – особенности формирования группового поведения в организации, сущность и методы управления организационной культурой	<i>Тест Коллоквиум</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		Умеет: – выстраивать межличностное и групповое взаимодействие с учетом установленных правил поведения в организации; – выявлять причины и факторы создания формальных и неформальных групп; – идентифицировать элементы организационной культуры	<i>Тест Прикладная задача</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		Владеет навыками устранения межличностных и групповых коммуникационных барьеров; Обладает способами и методами осуществления диагностики организационной культуры	<i>Тест Кейс стади</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
2	ИУК 3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает основные закономерности командного взаимодействия; основные условия и факторы эффективности командной работы в организации	<i>Тест Прикладная задача</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		Умеет организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач, с учетом профессиональных компетенций каждого члена команды	<i>Тест Дискуссия</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		Осуществляет организацию командной работы, владеет технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами формирования и поддержания морально-психологического климата в организации	<i>Прикладная Задача Коллоквиум</i>	<i>Вопросы к зачету</i>

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

Тесты

Тест по теме 1

<p>1. Основным объектом исследования организационного поведения являются:</p> <ol style="list-style-type: none">1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;2) большие и средние бизнес-компании;3) любые бизнес-компании, независимо от размера;4) государственные компании и некоммерческие организации. <p>2. Предметом организационного поведения выступают закономерности:</p> <ol style="list-style-type: none">1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;4) индивидуального, группового и организационного поведения. <p>3. Организационное поведение является отраслью:</p> <ol style="list-style-type: none">1) прикладного знания;2) теоретического знания;3) практического знания;4) интуитивного знания и здравого смысла. <p>4. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:</p> <ol style="list-style-type: none">1) психология, социология и теория организаций;2) экономика, антропология и политология;3) экономика и менеджмент;4) управление человеческими ресурсами. <p>5. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:</p> <ol style="list-style-type: none">1) материально-техническими ресурсами организации;2) человеческими ресурсами организации;3) финансовыми ресурсами организации;4) технологическими ресурсами организации.	<p>6. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:</p> <ol style="list-style-type: none">1) ленивого и равнодушного;2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;3) заинтересованного и ответственного;4) нуждающегося в контроле. <p>7. Основными тенденциями развития общества, влияющими на организационное поведение, являются:</p> <ol style="list-style-type: none">1) развитие многополярного мира;2) климатические изменения — глобальное потепление;3) развитие психогенетики;4) стремительное развитие технологий. <p>8. Демографические изменения рабочей силы приводят к необходимости:</p> <ol style="list-style-type: none">1) ужесточать требования к приему на работу новых сотрудников;2) контролировать существующие методы управления человеческими ресурсами;3) разрабатывать новые способы управления человеческими ресурсами в ситуации разнообразия;4) разрабатывать программы повышения организационной лояльности. <p>9. Развитие современных компьютерных технологий ведет к тому, что:</p> <ol style="list-style-type: none">1) допускается дистанционное присутствие сотрудника на работе;2) уменьшается объем рабочей нагрузки работника;3) повышается мотивация трудовой деятельности;4) облегчается формирование команды. <p>10. Изменения в ожиданиях людей касаются следующих аспектов деятельности организации:</p> <ol style="list-style-type: none">1) унификации корпоративных норм и правил поведения;2) гибкости организации в ответ на потребности работника;3) повышения уровня сплоченности коллектива;4) оптимизации процессов принятия управленческих решений.
--	---

Тест по теме 2

<p>1. Интерес к организационной культуре наиболее выражен:</p> <ol style="list-style-type: none">1) в промышленных компаниях;2) в «органических» компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг;3) в автомобильных компаниях;4) в компаниях розничной торговли. <p>2. Понимание культуры как доступной изменениям опирается:</p> <ol style="list-style-type: none">1) на герменевтический подход;2) на феноменологический подход;3) на объективистский подход;4) на подход, связанный с использованием метафор. <p>3. Понимание культуры как метафоры означает, что культура:</p> <ol style="list-style-type: none">1) пронизывает все подсистемы организации;2) пронизывает отдельные подсистемы организации;3) пронизывает одну ключевую подсистему организации;4) сама является одной из подсистем. <p>4. Среди существующих метафор организации Г. Морган выделяет метафору:</p> <ol style="list-style-type: none">1) организация как семья;2) организация как живой организм;3) организация как карьера;4) организация как жизнь. <p>5. По оценке М. Элвессона метафора организации как культуры является:</p> <ol style="list-style-type: none">1) корневой;2) организующей;3) центральной;4) глубинной.	<p>6. Согласно пониманию Т. Ю. Базарова организационная культура — это:</p> <ol style="list-style-type: none">1) культура менеджмента организации;2) культура подчиненных;3) индивидуальная характеристика особенностей культуры;4) типологическая характеристика культуры. <p>7. Средний уровень структуры организационной культуры (по Э. Шейну) представляют:</p> <ol style="list-style-type: none">1) ценности и верования;2) мифы и истории, связанные с организацией;3) внешние ритуалы и церемонии;4) слабо осознаваемые базовые представления. <p>8. Рыночный тип культуры в модели К. Камерона и Р. Куина образуется сочетанием:</p> <ol style="list-style-type: none">1) стабильности и внутреннего контроля;2) гибкости и внутреннего контроля;3) гибкости и внешнего контроля;4) стабильности и внешнего контроля. <p>9. В типологии организационной культуры Р. Гоффи и Г. Джонса одним из ключевых измерений является:</p> <ol style="list-style-type: none">1) высокая — низкая социальность;2) гибкость — стабильность;3) внутренний — внешний контроль;4) ориентация на культуру Востока или Запада. <p>10. Ключевую роль в становлении организационной культуры играют:</p> <ol style="list-style-type: none">1) удачные слоганы;2) сложившиеся церемонии;3) харизматичные основатели компании;4) оформление ценностей культуры в форме текстов.
---	---

Тест по теме 3

<p>1. Отличительным признаком формальной рабочей группы является:</p> <ol style="list-style-type: none">1) наличие функции управления в совместной трудовой деятельности;2) наличие у членов рабочей группы общих увлечений;3) наличие у членов рабочей группы взаимной симпатии;4) произвольность возникновения.	<p>6. Фактором групповой сплоченности выступает:</p> <ol style="list-style-type: none">1) демографический состав группы;2) взаимоотношения с другими группами;3) размер группы;4) распределение ролей в группе. <p>7. Исследователи различают следующие виды совместимости:</p> <ol style="list-style-type: none">1) профессиональная;
--	---

<p>2. К основным видам формальных рабочих групп относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) дружеские группы; 2) проектные группы; 3) группы по интересам; 4) сплоченные коллективы. <p>3. Влияние роли заключается в том, что оно делает поведение человека:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) результативным; 2) произвольным; 3) гибким; 4) предсказуемым. <p>4. Групповые нормы — это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) официальный кодекс корпоративного поведения; 2) неформальные правила поведения; 3) одобряемые в компании правила поведения; 4) правила этического поведения руководителя. <p>5. Источником должностной власти является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) референтная власть; 2) экспертная власть; 3) легитимная власть; 4) харизматическая власть. 	<ol style="list-style-type: none"> 2) физическая; 3) вкусовая; 4) биологическая. <p>8. Феномен коллективной безответственности состоит в том, что при увеличении численности группы индивидуальная ответственность каждого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уменьшается; 2) возрастает; 3) стабилизируется; 4) усредняется с групповой. <p>9. Базовым условием формирования самоуправляемых команд является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) усиление контроля за работой группы; 2) наличие высокой групповой сплоченности; 3) предоставление рабочей группе дополнительных ресурсов; 4) предоставление рабочей группе автономии. <p>10. Для успешного формирования самоуправляемых команд рекомендуют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) проводить тренинг личностного роста; 2) выделить дополнительное материальное вознаграждение; 3) стимулировать конкуренцию между группами; 4) проводить тренинг командообразования.
--	--

Тест по теме 4

<p>1. По Дж. Коттеру лидерство в отличие от менеджмента предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) планирование и составление бюджета; 2) организацию и подбор персонала; 3) мотивацию и воодушевление; 4) контроль результатов работы и последующее их решение. <p>2. Современные исследователи в список лидерских качеств включают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) честность и принципиальность; 2) интравертированность; 3) эмоциональную неустойчивость; 4) макиавеллизм. <p>3. В ситуационной теории лидерства Р. Блейка и Дж. Моутона наиболее эффективным стилем лидерства признается стиль, который сочетает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) максимум внимания к людям и минимум к задаче; 	<p>7. В теориях харизматического лидерства харизму связывают в первую очередь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) со взаимодействием лидера и последователей; 2) с лидерскими качествами; 3) со стилем лидерства; 4) с профессиональной зрелостью последователей. <p>8. В концепции харизматического лидерства Б. Шамира основной акцент делается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) на «магнетическом» влиянии лидера на последователей; 2) на умении лидера транслировать свое видение; 3) на мотивации последователей; 4) на кризисном характере ситуаций возникновения лидерства.
--	--

<p>2) максимум внимания к задаче и минимум к людям;</p> <p>3) умеренное внимание к людям и задаче;</p> <p>4) максимум внимания к людям и работе.</p> <p>4. Ключевое положение теории НПС Ф. Фидлера состоит в том, что лидеры с высоким НПС наиболее эффективны в условиях:</p> <p>1) низкого контроля над ситуацией;</p> <p>2) умеренного контроля над ситуацией;</p> <p>3) высокого контроля над ситуацией;</p> <p>4) отсутствия контроля над ситуацией.</p> <p>5. В теории ситуативного лидерства П. Херси и К. Бланшара показателем психологической зрелости работника является:</p> <p>1) умение решать задачи;</p> <p>2) предшествующий опыт;</p> <p>3) имеющиеся знания;</p> <p>4) самостоятельность.</p> <p>6. В концепции С. Керра и Дж. Джермиера заменителем лидерства является:</p> <p>1) слабая позиционная власть;</p> <p>2) сплоченность группы;</p> <p>3) физическое разделение;</p> <p>4) отсутствие в организации гибкости.</p>	<p>9. В атрибутивной модели лидерства Т. Митчела и Р. Вуда к внутренним причинам плохой работы относятся:</p> <p>1) плохое оборудование;</p> <p>2) нереальные сроки;</p> <p>3) недостаточные усилия;</p> <p>4) болезнь членов рабочей группы.</p> <p>10. В теории атрибуции Дж. Конгера и Р. Канунго харизма рассматривается как:</p> <p>1) феномен атрибуции;</p> <p>2) феномен харизматических черт личности;</p> <p>3) феномен доверия к лидеру;</p> <p>4) феномен высокого профессионализма лидера.</p> <p>11. Трансформационное лидерство в теории Б. Басса означает:</p> <p>1) лидерство путем исправления ошибок последователей;</p> <p>2) невмешательство в деятельность последователей;</p> <p>3) лидерство путем обмена обещаний на результаты работы;</p> <p>4) лидерство путем развития людей.</p> <p>12. Для развития лидерства используется:</p> <p>1) материальное стимулирование;</p> <p>2) коучинг;</p> <p>3) самообучение;</p> <p>4) публичные выступления.</p>
---	---

Тест по теме №5

<p>1. Общение выполняет:</p> <p>1) развивающую функцию;</p> <p>2) перцептивную функцию;</p> <p>3) стимулирующую функцию;</p> <p>4) функцию сплочения.</p> <p>2. Специфика человеческой коммуникации состоит в том, что информация:</p> <p>1) передается без искажений;</p> <p>2) кодируется и декодируется;</p> <p>3) формируется и уточняется;</p> <p>4) характеризуется объемом и скоростью передачи.</p> <p>3. В вербальных коммуникациях в качестве знаковой системы используется:</p> <p>1) тональность, паузы и темп речи;</p> <p>2) человеческая речь;</p> <p>3) жесты;</p> <p>4) мимика и пантомимика.</p> <p>4. Наиболее емким каналом вербальной коммуникации является:</p>	<p>3) в совместно-одновременной деятельности;</p> <p>4) в совместно-профессиональной деятельности.</p> <p>7. Одним из механизмов познания человека в общении является:</p> <p>1) логический анализ сообщений;</p> <p>2) «чтение» невербальных знаковых систем;</p> <p>3) стереотипизация;</p> <p>4) идентификация.</p> <p>8. Восходящие коммуникационные потоки включают в себя:</p> <p>1) отчеты;</p> <p>2) оценки персонала;</p> <p>3) указы и инструкции;</p> <p>4) поощрения и наказания.</p> <p>9. Современные инновационные и интеллектуальные компании стремятся к построению:</p>
---	---

1) видеоконференция; 2) телефон; 3) личная беседа; 4) электронная почта. 5. Благодаря регулятивной функции осуществляется: 1) организация совместной деятельности; 2) прием и передача информации; 3) восприятие и понимание партнера по общению; 4) выработка общего смысла. 6. Регулятивная функция общения максимально проявляется: 1) в совместно-индивидуальной деятельности; 2) в совместно-последовательной деятельности;	1) централизованных коммуникационных сетей; 2) децентрализованных коммуникационных сетей; 3) неформальных коммуникационных сетей; 4) «крестообразных» коммуникационных сетей. 10. Организационные слухи: 1) способствуют социальным контактам и общению сотрудников; 2) дополняют недостающую профессиональную информацию; 3) являются важным источником информации для принятия решений; 4) дезорганизуют работу сотрудников компании.
---	---

Коллоквиум

Перечень вопросов для коллоквиума по теме 1

1. Назовите критерии эффективности деятельности организации. Каковы краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности организации? Может ли организация быть эффективной в краткосрочном периоде и неэффективной в среднесрочном, долгосрочном периодах?
2. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?
3. Дайте краткую характеристику основных нормативных документов, определяющих поведение организации по отношению к работнику.
4. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
5. Опишите 4 типа моделей организации, отражающих эволюцию теоретических концепций менеджмента, и рассмотрите подходы к измерению и оценке эффективности организации, соответствующие этим моделям

Перечень вопросов для коллоквиума по теме 6

1. Какие внутренние и внешние силы вызывают необходимость изменений? Определите, какие из них являются планируемыми, а какие – непредвиденными? Какие силы являются главной причиной изменений?
2. Что происходит на каждом этапе в процессе управления переменами? На каком из них возникает наибольшее сопротивление изменениям? Почему? При ответе используйте схему.
3. Как наиболее эффективно инициировать изменения в организации?
4. В чем заключается роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.
5. Каковы основные типы изменений в организации?
6. Почему изменения в организации взаимосвязаны между собой?
7. Почему организации испытывают сопротивление переменам? Какие методы существуют для их преодоления?
8. Раскройте концепцию организационного развития, ее достоинства и ограничения.
9. Как можно оценить эффективность усилий по организационному развитию?
10. Как создание инновационного климата способствует инициированию изменений?

Кейс-стади

Кейс-стади по теме №3

Ситуация для анализа «Создание автономных самоуправляемых рабочих команд»

Один из заводов фирмы «Мицубиси» осваивал поточный выпуск принципиально нового газового обогревателя для жилых помещений.

Производство началось на обычной конвейерной линии с цепью контрольных пунктов. Продвижение изделия по конвейеру, таким образом, тщательно опекалось, малейшие отступления от технологии немедленно устранялись. Однако дефекты не снижались. Тогда решили создать автономные рабочие группы, побудив их участников к самостоятельным действиям на линии. Перестройка трудового процесса потребовала серии мероприятий.

Во-первых, заводской учебный центр организовал профессиональную подготовку персонала. *Во-вторых*, были созданы «мозговые» инженерные группы по два – три человека, которых разместили в конторках мастеров. Работники в случае надобности могли приходить к инженерам за консультацией. Самим инженерам рекомендовалось воздерживаться от вмешательства в деятельность рабочих на линии.

В-третьих, была проведена целенаправленная тренировка персонала на рабочих местах. После ее окончания каждый работник сдавал экзамен по вопросам технологии и при положительной оценке получал квалификационный жетон и только в этом случае допускался к работе на линии.

Как только намеченные мероприятия были выполнены, администрация завода приступила к внедрению новой организации труда на всех поточных линиях. При этом были дополнительно проделаны следующие работы: 1) уточнена технология производства по отдельным блокам. Каждой группе планировались сборка и испытание только одного блока изделия.

Поскольку газовый обогреватель включал в себя шесть блоков, производственная линия дробилась на шесть автономных секций.

Контроль качества поручался самим работникам, заменявшим штатных контролеров; 2) уточнена внутренняя структура рабочих групп, организованы выборы лидеров; 3) устроены репетиции деятельности групп, в ходе которых каждая группа добивалась отлаженности совместных действий, выяснила подготовленность каждого работника (при необходимости происходило доучивание).

Контроль качества сводился к следующему: 1) составлялись паспорта качества по блокам. Для проверки каждого узла блока предусматривались приборы, приспособления, таблицы. Помощь в этом случае оказывали «мозговые» инженерные группы; 2) разрабатывались нормативные оценки качества на каждом переходе; 3) каждая рабочая группа готовила таблицу нормативов по блокам изделия, по которой работники обязаны были сверять результаты своих действий.

В процессе работы мастер участка и весь состав рабочих групп регулярно обсуждали проблемы качества, себестоимости и безопасности труда. Деятельность рабочих групп регулярно отражалась на сводном стенде. В результате проделанной работы новая система организации труда обеспечила сокращение в 3 раза времени, необходимого для законченного технологического цикла, и повышение в 8 раз качества продукции.

ВОПРОСЫ

1. Каковы причины создания самоуправляемых команд?
2. Какие этапы в своем развитии прошли эти команды?
3. Почему производительность труда и качество продукции в группе резко возросли?
4. Какие нормы поведения в этих командах являются наиболее важными?
5. Какие преимущества и недостатки команд можно увидеть в данной ситуации?
6. Какие роли выполняют участники команд?

Задачи

Прикладная задача по теме №2

Проанализируйте ценности известных компаний, приведенные ниже, и ответьте на вопросы.

1. Каким образом национальные социокультурные факторы отражаются на ведении дел в организации?
2. Какие факторы внутренней и внешней среды учитываются всеми компаниями?
3. Докажите, что цели компании сами по себе не являются особыми ценностями.
4. Каким образом формируются внешние цели фирмы?
5. Отражается ли в заповедях фирм экономическая сторона их деятельности?
6. Какое место фирмы отводят социальной политике?
7. Какие ценности вы отнесли бы к внутриорганизационным?
8. Какая из ценностей является ключевой для каждой из фирм?

	Ценности фирм
<i>Порше</i>	1. Клиент в центре мыслей. 2. Высококачественные машины, дружественные к человеку. 3. Машина Порше – лидер в спорте. 4. Современные решения и конструкции. 86 5. Развитие сотрудников – основа производительности. 6. Привлекательность рабочих мест. 7. Руководство фирмой на основе экономики.
<i>МТС</i>	1. Партнёрство. 2. Результативность. 3. Ответственность. 4. Смелость. 5. Творчество. 6. Открытость
<i>IBM</i>	1. Ориентация на действия, на достижение успеха. Экспериментируем первыми. 2. Лицом к потребителю. Стыдно, если хорошее обслуживание является исключением. 3. Производительность – посредством людей. В каждом рабочем нужно видеть источник идей, а не только пару рук. 4. Простота фирмы, минимальный штат управления. 5. Свобода и жесткость одновременно. 6. Самостоятельность и предприимчивость. Убедитесь, что вы совершаете приемлемое число ошибок.

Прикладная задача по теме №4

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
10. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Таблица - Поведение руководителя на различных этапах развития группы

Этапы развития группы	1 Формирование	2 Бурление	3 Нормирование	4 Выполнение работ	5 Расформирование
Поведение руководителя

Прикладная задача по теме №6

Выберите организацию близкую к вам.

Охарактеризуйте систему управления организации.

Выявите атрибуты эконо системы вашего предприятия.

Выявить какой из них подвержен изменениям обосновать

Проведите оценку (методология -обосновать) и ответьте на вопросы:

1. Какие изменения в организационной системе неизбежны для Вас и Вашей организации?
2. Есть ли в Вашей организации сопротивление изменениям? В какой форме оно может проявиться?
3. Кто или что может обострить необходимость в изменениях?
4. Что произойдет, если Вы или другие не изменитесь?

Выберите стратегию изменений и метод преодоления сопротивления

Дискуссия

Темы дискуссий по теме № 5

Дискуссия №1 Соревнование

Чтобы повысить эффективность действий работников в организации, их вовлекают в соревнование. Какое из приведенных ниже положений, касающихся соревнования, является правильным?

А. Поскольку считается, что человек стремится одержать над другими верх, его следует вовлекать в соревнование.

Б. Соревнование нередко повышает коэффициент полезного действия человека в трудовой деятельности. Однако человек, не имеющий перспективы победить в соревновании, постепенно отказывается от него.

Соревнования, проводимые в течение длительного времени, не только не повышают, а, наоборот, понижают эффективность работы людей.

В. В соревновании только часть работников напрягает свои силы, вкладывает душу в работу. Большинство же не меняет привычного для себя трудового ритма. Поэтому соревнование почти не изменяет коэффициента полезного действия работников.

Дискуссия №2 Сплоченность группы

В Японии в основе управления организацией лежит феномен группизма. Долг и обязанность управляющего заключается в том, чтобы формировать атмосферу взаимовыручки, взаимодействия среди подчиненных. Какие, по-вашему мнению, из приведенных ниже мер являются наиболее эффективными для культивирования такой атмосферы? А. На предприятии, будь то сфера производства или сфера торговли, следует создавать своего рода атмосферу соперничества между рабочими группами. Б. Определить объем работы в рамках предприятия, распределить ее между всеми подчиненными, сделать так, чтобы каждый не выходил за рамки своей компетенции. Одновременно с этим осуществлять руководство таким образом, чтобы гарантировать успешное выполнение работы каждым работником и чтобы никто не мешал друг другу. В. Провести неофициальные мероприятия, например, дружеские встречи или экскурсии, в ходе которых работники могли бы с удовольствием и непринужденно пообщаться друг с другом. Наряду с этим надо с помощью собраний и других мероприятий способствовать тому, чтобы работники стали понимать характер работы друг друга.

Дискуссия №3 Размер группы

Управляющие хорошо знают, что в малой группе значительно легче добиться единства действий, чем в большой. Почему в малой группе легче добиться этого единства? Какие из приведенных ниже причин являются обоснованными?

- А. Образ мышления одного человека отличается от образа мышления другого. Поэтому в малой группе легче найти общую для всех точку соприкосновения. В большой же группе добиться этого значительно труднее, поскольку общение в малой группе интенсивнее, чем в большой.
- Б. Если группа малочисленна, то в ней легче обеспечить единство действий. Это связано со стремлением людей к взаимопониманию.
- В. В любой группе всегда есть люди, чье мнение расходится с мнением окружающих. Если группа многочисленна, то, естественно, и много усилий на уговоры таких людей.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие, виды организаций и методы исследования организационного поведения.
2. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
3. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
4. Теории поведения человека в организации.
5. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
6. Корпоративная культура и поведение организации. Классификация организационных культур.
7. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
8. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
9. Мотивация: содержание и популярные теории. Инструментарий стимулирования труда.
10. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики. Формирование группового поведения в организации.
11. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
12. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
13. Условия и факторы эффективности командной и групповой работы.
14. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
15. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
16. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
17. Проектирование организационной структуры.
18. Лидерство в организации. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы. Новые теории лидерства.
19. Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
20. Модели стилей руководства Фидлера и Херси – Бланшарда. Концепция стилей руководства Врумя – Йеттона.
21. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
22. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникативных стилей.
23. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
24. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
25. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
26. Концепция обучающейся организации.
27. Принципы и стили проведения изменений в организации.
28. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
29. Модели межкультурных различий Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарса.
30. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
31. Адаптация организаций к межкультурной среде.

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если студентом полностью даны ответы на вопросы в билете. В то же время в ответе могут присутствовать незначительные фактические ошибки в изложении материала, логика и последовательность изложения иметь нарушения, могут встречаться ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов.

Оценка «не зачтено» выставляется при несоответствии ответа на вопросы в билете по структуре, наличии грубых ошибок. Материал представляет разрозненные знания с существенными ошибками по содержанию. Присутствуют ошибки в основных теориях организационного поведения и нелогичность изложения. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции позиции обучающегося.

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. *Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 378 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434452> (дата обращения: 15.01.2020); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-07617-2. - Текст: электронный. Ссылка на ресурс: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434452>

2. *Фролов, Ю.В.* Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 128 с. - <https://biblio-online.ru/book/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE> .

3. *Кочеткова, А.И.* Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 3 ч. Ч. 2 : Психологические механизмы / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 351с. - <https://biblio-online.ru/book/A3C75C6A-0F68-4732-8BC3-88AC57B70700/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psihologicheskie-mehanizmy> .

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.prlib.ru/>

5. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>

6. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>

7. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

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

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
8. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
9. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84dlf.xn--plai/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)

Методические указания по лекционным занятиям по учебной дисциплине

Важным критерием в работе с лекционным материалом является подготовка обучающихся к сознательному восприятию преподаваемого материала. Подготовка к лекции мобилизует обучающихся на творческую работу, главными в которой являются умения слушать. Для эффективной работы с лекционным материалом необходимо зафиксировать название темы, план лекции и рекомендованную литературу. После этого приступить к записи содержания лекции. В оформлении конспекта лекции необходимость оставлять поля, которые работы над лекционным материалом. Завершающим этапом работы с лекцией является самостоятельная работа обучающихся по обработке, закреплению и углублению знаний по теме. Рекомендовано обращаться к лекциям неоднократно. Во время лекционного занятия проводится опрос по контрольным вопросам, заданным к каждой теме.

Методические указания практических занятий (семинаров) по учебной дисциплине

При подготовке к практическим занятиям семинарского типа целесообразно использовать всю рекомендованную литературу. Обучающийся должен уяснить предложенный план занятия, осмыслить вынесенные для обсуждения вопросы, место каждого из вопросов в раскрытии темы семинара. В процессе подготовки к семинару им закрепляются и уточняются уже известные и осваиваются новые категории. Сталкиваясь в ходе подготовки с недостаточно понятными моментами темы, обучающийся должен находить ответы самостоятельно или формализовать свои вопросы для уяснения их на семинаре.

На первом этапе подготовки к практическим занятию семинарского типа следует внимательно изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы.

Во время практического занятия семинарского типа проводится опрос в письменной форме по контрольным вопросам, заданным к каждой теме, или осуществляется дискуссионное занятие (защита презентации). Вопросы объявляются преподавателем на предыдущем семинарском занятии и, как правило, они коррелируются с вопросами, содержащимися в соответствующей теме учебной программы, но преподаватель вправе задать и некоторые другие вопросы, относящиеся к теме семинара. При подготовке к семинарскому занятию следует также руководствоваться методическими рекомендациями по каждой учебной теме, содержащимися в планах семинарских занятий.

Практические занятия семинарского типа согласно программе учебной дисциплины проводятся в форме свободной дискуссии при активном участии всех обучающихся. В таких случаях у каждого обучающегося имеется возможность проявить свои познания: дополнять выступающих, высказать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы, анализировать практику применения законодательства по рассматриваемой проблематике.

На практическом занятии семинарского типа каждый обучающийся имеет возможность критически оценить свои знания, сравнить со знаниями и умениями их излагать других обучающихся, сделать выводы о необходимости более углубленной и ответственной работы над обсуждаемыми вопросам по каждой теме. В ходе занятия семинарского типа каждый обучающийся опирается на свои конспекты, сделанные на лекции, собственные выписки из учебников, первоисточников, статей, другой литературы, на глоссарий по данной теме.

Семинар как развивающая, активная форма учебного процесса способствует выработке самостоятельного мышления Обучающегося, формированию информационной культуры. В рамках практических занятий семинарского типа обучающемуся предстоит работа по нескольким направлениям:

1. Коллоквиум
2. Тестирование
3. Участие в дискуссиях
4. Выполнение задач
5. Ситуация, «Метод кейсов»

Методические указания к проведению самостоятельной работы

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Предназначены для обучающихся экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению в выбранной предметной области.

Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка дискуссий (презентаций), подготовка к тестированию и подготовка к ролевым и деловым играм.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы. При изучении основной и дополнительной литературы, обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях;
- 3) выяснение и уточнение взаимосвязей отдельных разделов дисциплины, используемых методов, характера их использования в практической деятельности;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе с целью использования различных источников информации для подготовки к дискуссиям;
- 5) разработка предложений преподавателю в части совершенствования подходов к освоению учебной дисциплины.

При осуществлении самостоятельного изучения материала обучающийся необходимо соблюдать следующие методические рекомендации: начинать изучение материала с работы над обучающей программой, охватывающей весь нормативный курс грамматики; самостоятельно контролировать усвоение материала путем выполнения соответствующих тренировочных упражнений;

В ходе самоподготовки к занятиям и текущему и итоговому контролю обучающийся должен осуществлять сбор и обработку материалов по заданной тематике курса, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта выбранном им темы дискуссии (презентации).

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

Формы контроля самостоятельной работы:

1. Коллоквиум
2. Тестирование
3. Участие в дискуссиях
4. Выполнение задач
5. Ситуация, «Метод кейсов»

1. Коллоквиум представляет собой вид учебно-практического занятия, на котором происходит совместное обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем. Как правило, на студенческих коллоквиумах обсуждаются отдельные части какой-либо конкретной темы, раздел одного из занятий, чтобы понять правильность его усвоения учащимися и избежать недопонимания важнейших вопросов. Данная форма занятий нередко охватывает всевозможные вопросы и темы из изучаемого курса, не включенные в темы практических и семинарских учебных занятий. Одновременно коллоквиум - это и форма контроля, разновидность массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний обучающихся по конкретной проблеме. Коллоквиум обычно проходит в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

2. Тестирование - действенный способ проверки знаний. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у обучающихся по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

3. Дискуссии - Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

4. *Выполнение задач* - Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом. Выполнение РГЗ, позволяет оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, выполнять проблемные задания.

5. *Ситуация, «Метод кейсов»* - Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения определённой проблемной ситуации.

Кейс активизирует обучающихся, развивает аналитические и коммуникативные способности, оставляя обучаемых один на один с реальными ситуациями.

Анализ кейсов представляет собой процесс решения значительного числа частных задач, что предполагает постоянное присутствие в этом процессе генерации идей.

Проблемный анализ предполагает осознание сущности, специфики той или иной проблемы и путей ее разрешения. Технология проблемного анализа предполагает аналитическую работу с классификацией проблем по следующим направлениям: определение формулировки проблемы, как неудовлетворенной общественной потребности; пространственно-временная констатация проблемы, которая предполагает определение пространственных и временных границ проблемы; выяснение типа, характера проблемы, ее основных системных характеристик (структуры, функций и т.д.); выявление закономерностей развития проблемы, ее последствий; диагностика принципиальной разрешимости проблемы; определение ресурсов, которые необходимы для разрешения проблемы; выработка организационно-управленческих технологий разрешения проблемы; разрешение проблемы.

Причинно-следственный анализ включает в себя следующие шаги: формулировка объекта и предмета исследования; определение некоторых исходных событий как возможной причины и возможного следствия, объясняющих объект и предмет исследования; установление наличия причинно-следственной связи, определение причины и следствия; диагностика типа причинно-следственной связи, установление ее характера; выяснение места данной причинно-следственной связи в структуре причинно-следственной цепи; объяснение причинностью изучаемых явлений и процессов.

Прагматический (праксеологический) анализ предполагает осмысление того или иного объекта, процесса, явления с точки зрения более эффективного использования в практической жизни. Прагматический анализ осуществляется в несколько этапов: осмысление объекта или процесса с точки зрения его функций; определение результативности системы; выявление тех функций, выполнение которых не удовлетворяет запросы к системе, анализ эффективности функционирования системы; структурный анализ системы, выявление ее структурных проблем, причин неэффективности; изучение возможностей системы, ее потенциала, неиспользованных резервов; выработка предложений по повышению эффективности системы.

Ситуационный анализ имеет особое значение при использовании метода case-study. Данный вид анализа основывается на совокупности приемов и методов осмысления ситуации, ее структуры, определяющих ее факторов, тенденций развития и т.п.

Прогностический анализ предполагает не разработку, а использование моделей будущего и путей его достижения. По сути дела, этот анализ сводится к прогностической диагностике, выяснению степени соответствия анализируемого явления или процесса будущему. Он включает в себя два вида анализа: нормативный прогностический анализ, когда задается будущее состояние системы и определяются способы достижения будущего, и поисковый прогностический анализ, при котором посредством построения трендовых моделей определяется ситуация будущего.

Рекомендательный анализ ориентирован на выработку рекомендаций относительно поведения действующих лиц в некоторой ситуации. Рекомендательный анализ играет

особую роль в системе взаимодействия исследователя и практика. Он обеспечивает внедрение результатов исследования в жизнь. Основной проблемой этого анализа является проблема взаимодействия и общности языка исследователя и практика– управленца. Исследователь должен не только разрешить проблему теоретически, но и выработать рекомендации для совершенствования деятельности управленца, изложив их в категориях понятного управленцу языка. От прагматического анализа рекомендательный анализ отличается тем, что предполагает выработку вариантов поведения в некоторой ситуации.

Программно-целевой анализ представляет собой дальнейшее развитие рекомендательного анализа в аспекте выработки программы достижения определенной цели. Он сосредотачивается на разработке подробной модели достижения будущего.

Задачи, решаемые в процессе реализации метода case-study:

1. Осуществление проблемного структурирования, предполагающего выделение комплекса проблем ситуации, их типологии, характеристик, последствий, путей разрешения (проблемный анализ).
2. Определение характеристик, структуры ситуации, ее функций, взаимодействия с окружающей и внутренней средой (системный анализ).
3. Установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, последствий ее развертывания (причинно-следственный анализ).
4. Диагностика содержания деятельности в ситуации, ее моделирование и оптимизация (праксеологический анализ).
5. Построение системы оценок ситуации, ее составляющих, условий, последствий, действующих лиц (аксиологический анализ).
6. Подготовка предсказаний относительно вероятного, потенциального и желательного будущего (прогностический анализ).
7. Выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации (рекомендательный анализ).
8. Разработка программ деятельности в данной ситуации (программно-целевой анализ).

Исходя из описанных выше методов анализа кейсов и общей характеристики задач, решаемых в процессе реализации метода case-study, основные рекомендации по их решению. Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап – знакомство с ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – предложение концепций или тем для «мозгового штурма».

Четвертый этап – анализ последствий принятия того или иного решения.

Пятый этап – решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

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
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, семинарского типа, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации 5040л	Посадочных мест: 64. Учебная мебель, доска магнитно-маркерная Проектор EpsonEB-420 – 1шт	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, семинарского типа, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации 2027л	Посадочных мест: 40. Учебная мебель, доска магнитно-маркерная Проектор EpsonEB-420 – 1шт	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	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)	Учебная мебель, МФУ – 1 шт., принтер – 2 шт., терминальные станции – 31 шт., терминальные станции с наушниками – 5 шт., терминальные станции с колонками – 1 шт. терминальные станции с накладками Брайля на клавиатуру – 2 шт.	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus