1920

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Новороссийске
Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

и.о. проректора по учебной работе, качеству образования – первого проректора ФГБОУ ВО «КубГУ»

_____Хагуров Т.А.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.04 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): развитие и оценка персонала
Форма обучения: очно-заочная
Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Краснодар 2026

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 955 от 12 августа 2020 года и ОПОП.

Программу составил(и):

Е.И. Грузинская, канд.юрид.наук, доцент



С.Н.Намов, доцент, канд.истор.наук



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

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол № 10 от 27.05.2026

Заведующий кафедрой (выпускающей) Грузинская Е.И



Рецензенты:

Юрист управляющей компании «ЮгНовоСервис» Васильева А.В.

Директор ООО «Аверс» Рыжкова Е.В.

Содержание рабочей программы дисциплины (модуля)

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).
1.1 Цель освоения дисциплины
1.2 Задачи дисциплины
1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2.Структура и содержание дисциплины.
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.
2.2 Содержание дисциплины
2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины
2.3.1 Занятия лекционного типа
2.3.2 Занятия семинарского типа (практические/семинарские занятия, лабораторные работы)
2.3.3 Примерная тематика курсовых работ
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
5.Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий
5.1 Учебная литература
5.2 Периодические издания
5.3. Интернет ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационно справочные системы
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» является ознакомление обучающихся с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации.

1.2 Задачи дисциплины:

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

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.О.04 «Организационное поведение» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, владения, сформированные в процессе изучения дисциплин «Введение в направление подготовки», «Психология», «Основы теории управления».

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности, сформированные при изучении дисциплины «Организационное поведение» будут способствовать успешному изучению дисциплин «Социальная психология», «Социология управления», «Особенности мотивации труда разных категорий персонала», «Управление карьерой персонала».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-3.5.

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль вкоманде	
ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1.З-1.** Знает основные принципы командной работы.
	ИУК-3.1.У-1. Умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества.
	ИУК-3.1.У-2. Владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.
ИУК-3.2. При реализации своей роли в социальном	**ИУК-3.2.З-1.** Знает сущность командных и личных интересов и особенности их согласования.

взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	**ИУК-3.2.У-1.** Умеет выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы.
	ИУК-3.2.У-2. Владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.
ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе.	**ИУК-3.3.З-1.** Знает особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.
	ИУК-3.3.У-1. Умеет анализировать возможные последствия личных действий в командной
работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	**ИУК-3.3.У-2.** Владеет способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям
ИУК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	**ИУК-3.4.З-1.** Знает критерии оценки идей, информации, знаний и опыта.
	ИУК-3.4.У-1. Умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды.
	ИУК-3.4.У-2. Владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.
ИУК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	**ИУК-3.5.З-1.** Знает правила и нормы командной работы.
	ИУК-3.5.У-1. Умеет соблюдать правила и нормы командной работы.
	ИУК-3.5.У-2. Владеет способностью нести личную ответственность в командной работе.

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 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице.

Виды текущего контроля - контрольная работа в форме тестовых заданий, доклад, доклад с презентацией, проверка конспектов. Вид промежуточной аттестации - зачёт.

Виды работ	Всего часов	Форма обучения
		очно-заочная
		1 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:	**24,2**	**24,2**
Аудиторные занятия (всего):	**22**	**22**
занятия лекционного типа	12	12
практические (семинарские)занятия	10	10
Иная контактная работа:	**2,2**	**2,2**
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2

Самостоятельная работа, в том числе:		**47,8**	**47,8**
Проработка учебного (теоретического) материала		13	13
Проработка учебного (практического) материала		13	13
Выполнение индивидуальных заданий (решение задач, подготовка докладов, презентаций, рефератов)		14	14
Подготовка к текущему контролю		7,8	7,8
Контроль:		-	-
Подготовка к зачету			
Общая трудоемкость		**72**	**72**
		24,2	**24,2**
		2	**2**

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре на 1 курсе (О-ЗФО).

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов						
		Всего	Контактная работа					СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Организационное поведение в системе управления персоналом организации	6	1	-	-			5
2.	Поведение и эффективность организации	8	1	2	-			5
3.	Личность в организации	9	2	2	-			5
4.	Группа и групповое поведение в организации	8	1	2	-			5
5.	Организационно-распорядительные методы руководства	8	1	2	-			5
6.	Мотивация персонала	8	2	1	-			5
7.	Взаимоотношения с персоналом	7	1	1	-			5
8.	Лидерство в организации	6	1	-				5
9.	Управление поведением в организации	5	1	-				4
10.	Управление изменениями в организации	4,8	1	-				3,8
	Контроль	-						
	Всего:	72	12	10	-	2	0.2	47.8

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. Организационное поведение в системе управления персоналом организации.

Исторические основы современного организационного поведения. Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, а также групп людей в этих организациях. Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения». Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами: теорией организации, организационным развитием, и управлением персоналом. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения

Тема 2. Поведение и эффективность организации.

Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины. Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации.

Тема 3. Личность в организации.

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности. Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм). Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг). Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. Ценности работников организации. Их виды (классификации Г.Олпорта, ценностно-поведенческие, терминальные и инструментальные ценности). Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями

Тема 4. Группа и групповое поведение в организации

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

Тема 5. Организационно-распорядительные методы руководства

Сущность организационно-распорядительных методов руководства в организации. Организация как функция руководства.

Правила организаторской работы П.М. Керженцева. Содержание организующей роли руководителя. Основные правила для руководителя, позволяющие персоналу эффективно выполнять его распоряжения.

Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности в организации. Должностные инструкции. Необходимые для организации рабочих процессов условия и принципы. Типы организационной структуры.

Тема 6. Мотивация персонала

Задачи управления мотивацией труда персонала.

Сущность социально-психологических методов руководства организацией. Мотивация и стимулирование. Стадии процесса мотивации.

Мотивация социального поведения работника. Поощрение и наказание.

Тема 7. Взаимоотношения с персоналом.

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

Тема 8. Лидерство в организации.

Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Мильграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние. Принятие решений. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта). Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона). Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

Тема 9. Управление поведением в организации

Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.).

Имидж организации. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа. Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный.” Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент».

Значение организационной культуры для управления поведением персонала в организации.

Тема 10. **Управление изменениями в организации**.

Содержание организационных изменений. Движущие силы и типы организационных изменений.

Виды и причины сопротивления организационным изменениям.

Подготовка и осуществление нововведений. Основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития. Основные принципы управления изменениями.

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Организационное поведение в системе управления персоналом организации	Организационное поведение как объект исследования, предмет изучения и учебная дисциплина	Проверка конспектов лекций
2.	Поведение и эффективность организации	Модели организационного поведения Модель Д. Мак-Грегора Типовые модели поведения персонала Комплексная ситуационная модель регулирования поведения Модель организационного поведения Ю.Д. Красовского	Проверка конспектов лекций
3.	Личность в организации	Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности. Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм). Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями	Проверка конспектов лекций
4.	Группа и групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной культуры Целевые группы Проблемные группы Типология поведения в группе Формирование и развитие групп в организациях Жизненный цикл группы Группа и организационное поведение	Проверка конспектов лекций
5.	Организационно-распорядительные методы руководства	Сущность организационно-распорядительных методов руководства в организации. Организация как функция руководства. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на	Проверка конспектов лекций

		поведение личности в организации.	
6.	Мотивация персонала	Мотивация поведения на работе Мотивация и стимулирование Мотивация как сложная динамическая система Теории трудовой мотивации в развитии Содержательные теории трудовой мотивации Процессуальные теории трудовой мотивации Когнитивные теории трудовой мотивации Атрибутивные модели трудовой мотивации	Проверка конспектов лекций
7.	Взаимоотношения с персоналом	Роль взаимоотношений в управлении организацией. Модели. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей.	Проверка конспектов лекций
8.	Лидерство в организации	Власть и организация Принятие решений в организации Субъекты и распределение власти Лидерство и руководство как социальные роли и функции Современные теории и типологии лидерства Личностный фактор лидерства. Связь стилей лидерства и личностных особенностей руководителей Эффективность лидерства	
9.	Управление поведением в организации	Организационные изменения развитие организации Жизненный цикл и выживание организации Социальное поведение и социальная ответственность организации	
10.	Управление изменениями в организации	Факторы изменения и будущие проблемы организационного поведения Виртуальные организации Размывание границ организаций Обучающиеся организации Смена моделей организационного поведения	

2.3.2 Занятия семинарского (практического) типа

№	Наименование практического занятия	Форма текущего контроля
1	3	4
1.	*Основы организационного поведения* Анализ конкретных ситуаций, задач (цель-убедиться в разнообразии подходов, точек зрения, теорий, в субъективности и неоднозначности трактовки поведения и его факторов) Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы анализ конкретных ситуаций, задач
2.	*Личность в организации*	доклады, доклады с

	Групповая работа с опросником «Есть ли у ваших работников основания быть лояльными по отношению к своей организации?» Групповое обсуждение содержания докладов	презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы групповая работа с опросником
3.	*Группа и групповое поведение в организации* Групповое обсуждение: «Основные модели организационного поведения: плюсы и минусы» Решение и анализ кейсов.	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы
4.	*Организационно-распорядительные методы руководства* Решение и анализ кейсов. Групповая работа по анализу практики применения различных организационно-распорядительных методов.	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы анкетирование
5.	*Мотивация персонала* Групповая работа с анкетой «Мотивация использования трудового потенциала работников промышленных предприятий». Групповое обсуждение содержания докладов. Тестирование «Профессиональная карьера» Э. Шейна Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы тест
6.	*Взаимоотношения с персоналом*. *Лидерство в организации* Социально-психологический тренинг: «Отработка коммуникативных навыков». Имитационная игра «Королевство». Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы социально-психологический тренинг
7.	*Управление поведением в организации* Групповая работа над тестом «Оценка уровня этичности организации» Групповое обсуждение «Социальной Хартии Российского бизнеса»	доклады, доклады с презентацией, проверка тетрадей для самостоятельной работы имитационная игра
8.	*Управление изменениями в организации* SWOOT-анализ (определение направления изменения организации по отношению к субъектам внешней и внутренней среды Групповое обсуждение содержания докладов	доклады, доклады с презентацией, тест, SWOT-анализ проверка тетрадей для самостоятельной работы

Технология проведения практических занятий состоит в рассмотрении в интерактивной форме вопросов, предложенных обучающимся для самостоятельного изучения тем, проверка самостоятельных работ, в обсуждении их содержания. При подготовке презентаций активно используется Microsoft PowerPoint.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

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

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

– разбор теоретического материала по учебной литературе, конспектам

лекций;

– самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;

– составление конспектов изученных материалов в тетрадях для самостоятельной работы;

– подготовка к докладу, докладу с презентацией на практическом занятии, к выполнению тестовых заданий;

– подготовка к зачёту**.**

Таблица – Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование темы	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоением обучающимися
		О-ЗФО	
Тема 1. Организационное поведение в системе управления персоналом организации	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Роль знания закономерностей организационного поведения в компетентности современного менеджера. Различие между организационным поведением как социально-психологическим явлением и учебной дисциплиной.
Тема 2. Поведение и эффективность организации	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Психологические трудности процесса вхождения индивида в организацию. Роль поведения персонала организации в ее деятельности. Стадии процесса дезинтеграция работника и организации согласно модели М. Кохена
Тема 3. Личность в организации	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации: возраст, пол, семейное положение, стаж, ценности, установки, особенности перцепции.
Тема 4. Группа и групповое поведение в организации	Проработка учебного теоретического материала	5	Модели организационного поведения: авторитарная, модель опеки, поддерживающая

	Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий		коллективная. Группа как элемент организационной структуры. Понятия «целевая группа», её особенности. «Проблемная группа». Факторы групповой сплоченности
Тема 5. Организационно-распорядительные методы руководства **Тема 6.**	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Правила организаторской работы П.М. Керженцева. Основные правила для руководителя, позволяющие персоналу эффективно выполнять его распоряжения. Должностные инструкции. Типы организационной структуры
Мотивация персонала **Тема 7.**	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией	5	Мотивация социального поведения работника. Поощрение и наказание.
Взаимоотношения с персоналом **Тема 8.**	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Пути повышения эффективности взаимоотношений в организации. Межгрупповая координация. Эффективность взаимоотношений. Коммуникационные барьеры.
Лидерство в организации **Тема 9.**	Проработка учебного теоретического материала. Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	5	Лидерство. Связь лидерства и социальной роли. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство».
Управление поведением в организации	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией	4	Имидж организации. Поведенческий маркетинг. Значение организационной культуры для управления поведением персонала в организации.

Тема 10. Управление изменениями в организации	Проработка учебного теоретического материала Подготовка докладов, докладов с презентацией Подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий	3,8		Основные факторы организационных изменений, ожидаемых в перспективе. Ожидаемые изменения в содержании труда и структуре рабочих мест. Составляющие организационных изменений
Итого		37.8	47.8	

Вопросы для самостоятельной работы обучающихся

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

23. Попытайтесь изобразить процесс мотивации.
24. В чем состоит разница между понятиями «мотив» и «мотивация»?
25. Как вы считаете, в чем состоит сущность проблемы лидерства?
26. Чем можно объяснить существование феномена лидерства?
27. В чем заключается действие механизма лидерства?
28. Как оценить эффективность лидерства?
29. Раскройте содержание понятия «коммуникация». Из каких элементов состоит процесс коммуникации?
30. В чем заключается роль коммуникаций в управлении организацией?
31. Раскройте суть организационной коммуникации как практической проблемы.
32. Сравните известные вам модели организационных коммуникаций с точки зрения их достоинств и недостатков.
33. Опишите модель коммуникаций классической школы управления.
34. Назовите основные поведенческие стереотипы участников проблемных групп.
35. Как происходит формирование и развитие групп в организациях? Какие этапы проходит группа в развитии?
36. Что составляет концептуальная основа анализа изменений организаций?
37. Приведите примеры простых количественных изменений, происходящих в организации.
38. В каком направлении происходит изменение орудий труда?
39. Как глобализация рынка может повлиять на организационное поведение?
40. Какие изменения претерпевает социальный тип работника?
41. В чем могут состоять изменения руководства организаций?

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы

«Положение о самостоятельной работе студентов» - Утвержденное 03.03.2016г. ФГБОУ ВО «КубГУ».
https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/polozhenie_o_samostoyatelnoy_rabote_studentov.pdf

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного теоретического материала по учебникам, пособиям, конспектам лекций	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536900 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-16430-5. - Текст : электронный. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2024. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536102. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и

		организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 116 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/538639 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : КноРус, 2018. - 284 с. - (Бакалавриат). - Глоссарий: с. 272-280. - Библиогр.: с. 281-283. - ISBN 978-5-406-04953-2 : 840 р. 79 к. - Текст : непосредственный.
2	Самостоятельное изучение теоретических вопросов дисциплины	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536900 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-16430-5. - Текст : электронный. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2024. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536102. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 116 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/538639 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : КноРус, 2018. - 284 с. - (Бакалавриат). - Глоссарий: с. 272-280. - Библиогр.: с. 281-283. - ISBN 978-5-406-04953-2 : 840 р. 79 к. -

		Текст : непосредственный.
3	Подготовка докладов, докладов с презентацией	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536900 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-16430-5. - Текст : электронный. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2024. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536102. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 116 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/538639 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : КноРус, 2018. - 284 с. - (Бакалавриат). - Глоссарий: с. 272-280. - Библиогр.: с. 281-283. - ISBN 978-5-406-04953-2 : 840 р. 79 к. - Текст : непосредственный.
4	Подготовка к зачёту	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536900 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-16430-5. - Текст : электронный. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2024. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536102. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 116 с. - (Высшее образование). -

		URL: https://urait.ru/bcode/538639 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : КноРус, 2018. - 284 с. - (Бакалавриат). - Глоссарий: с. 272-280. - Библиогр.: с. 281-283. - ISBN 978-5-406-04953-2 : 840 р. 79 к. - Текст : непосредственный.

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

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

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

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические занятия позволяет научить применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования

часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

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

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

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

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение». Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, докладов по проблемным

вопросам, ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	**ИУК-3.1.** Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1.З-1.** Знает основные принципы командной работы.	Тесты Доклады Задачи и кейсы	Вопрос на зачете: 1-10
		ИУК-3.1.У-1. Умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества.		
		ИУК-3.1.У-2. Владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.		
2	**ИУК-3.2.** При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	**ИУК-3.2.З-1.** Знает сущность командных и личных интересов и особенности их согласования.	Тесты Доклады Задачи и кейсы	Вопрос на зачете: 11-19
		ИУК-3.2.У-1. Умеет выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы.		
		ИУК-3.2.У-2. Владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.		
3	**ИУК-3.3**. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное	**ИУК-3.3.З-1.** Знает особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.	Тесты Доклады Задачи и кейсы	Вопрос на зачете: 20-28
		ИУК-3.3.У-1. Умеет анализировать возможные последствия личных действий в командной работе.		

	взаимодействие с учетом этого	**ИУК-3.3.У-2.** Владеет способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям		
4	**ИУК-3.4.** Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	**ИУК-3.4.З-1.** Знает критерии оценки идей, информации, знаний и опыта. **ИУК-3.4.У-1.** Умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. **ИУК-3.4.У-2.** Владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.	Тесты Доклады Задачи и кейсы	Вопрос на зачете: 29-38
5	**ИУК-3.5.** Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	**ИУК-3.5.З-1.** Знает правила и нормы командной работы. **ИУК-3.5.У-1.** Умеет соблюдать правила и нормы командной работы. **ИУК-3.5.У-2.** Владеет способностью нести личную ответственность в командной работе.	Тесты Доклады Задачи и кейсы	Вопрос на зачете: 39-45

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (контрольная работа в форме тестовых заданий, подготовка докладов, докладов с презентацией);
- промежуточная аттестация (зачёт).

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

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

Вариант тестовых заданий

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) объяснить причины поступков индивидов В определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20-30 гг. XX в.):

а) культурологический;

б) классический;

в) менеджмент человеческих отношений;

г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

а) 20-30 гг. XX в;

б) 30-40 гг. xx в;

в) 40-60 гг. XX в;

г) 60-70 гг. XX в;

д) 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

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

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5;

д) 6.

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

а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;

б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;

в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;

г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;

д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

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

а) миссию организации;

б) организационный климат;

в) наличие программ повышения квалификации;

г) уровень конфликтности в организации;

д) характер коммуникаций в организации.

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

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш-проигрыш»;

в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

д) модель «проигрыш»,

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

а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

в) модель «выигрыш»;

г) модель «проигрыш»;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

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

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш»;

в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

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

а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;

б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;

в) коммуникации - это мотивация членов организации;

г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;

д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

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

а) многоканальная коммуникативная сеть;

б) шпора;

в) цепь;

г) колесо;

д) круг.

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

а) нисходящим;

б) восходящим;

В) горизонтальным;

г) оперативным;

д) эффективным.

15. Определите цель восходящей информации в организации:

а) повышает оперативность принимаемых решений;

б) уменьшает степень искажения информации;

в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;

г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;

д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

16. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

а) манипуляция информацией;

б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;

в) оценка деятельности руководителя;

г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;

д) провоцирует повышение тревожности работников.

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

а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

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

а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;

б) управление коммуникативными потоками;

в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;

г) оценку деятельности сотрудников;

д) реализацию миссии организации.

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

а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;

б) манипулирование другим человеком;

в) демонстрация поведения;

г) активизация защитных механизмов поведения;

д) личностный и профессиональный рост работника.

20. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

а) оценка результативности работника;

б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;

в) учет индивидуальных особенностей человека;

г) материальное и нематериальное стимулирование;

д) ощущение значимости труда.

21. SMART-технология - это технология:

а) взаимодействия руководителя и сотрудника;

б) целеполагания;

в) мотивации;

г) организации;

д) оценки.

22. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

а) наблюдения;

б) тестирования;

в) беседы;

г) социометрии;

д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

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

а) анкетирования;

б) тестирования;

в) «мозгового штурма»

г) шеф идет «в народ»

д) социометрии.

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

а) 1;

б) 2;

в) 3;

г) 4;

д) 5.

25. Выделите определение контркультуры:

а) культура, разделяемая большинством сотрудников;

б) культура какой-либо социальной или демографической группы;

в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;

г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;

д) культура управления, которую х:арактеризуют методы управления, стиль руководства.

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

а) преодолеть сопротивление работников новшествам;

б) передать информацию сотрудникам;

в) внедрить новые технологии;

г) реструктурировать организацию;
д) перейти на новую систему планирования.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В 5-м семестре – зачёт в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы для подготовки к зачёту

1. Объект и предмет дисциплины «Организационное поведение»
2. Организационное поведение как социальное явление
3. Становление организационного поведения как учебной дисциплины
4. Проблемы и направления научных исследований организационного поведения
5. Понятие психологического контракта в организации
6. Организационная адаптация
7. Формы поведения работника в адаптационный период и его карьера
8. Карьерное поведение в организации
9. Понятие, составляющие, измерение лояльности персонала
10. Объективные показатели лояльности
11. Модель организационного поведения Д. Мак-Грегора
12. Типовые модели организационного поведения
13. Комплексная ситуационная модель регулирования поведения
14. Модель Организационного поведения Ю.Д. Красовского
15. Мотивация и стимулирование: анализ понятий
16. Содержательные теории мотивации
17. Процессуальные теории мотивации
18. Когнитивные теории трудовой мотивации
19. Атрибутивные модели трудовой мотивации
20. Власть в организации
21. Лидерство и руководство как социальные роли и функции
22. Современные теории и типологии лидерства
23. Эффективность лидерства
24. Роль коммуникаций в управлении организацией
25. Модели организационных коммуникаций
26. Основные виды коммуникаций в организации
27. Эффективность коммуникаций
28. Коммуникационные барьеры в организации
29. Группа как составной элемент организационной культуры
30. Целевые группы
31. Проблемная группа
32. Группа и организационное поведение
33. Организационные изменения
34. Особенности процессов организационного развития
35. Выживание организации
36. Социальное поведение и социальная ответственность организации
37. Отношения с работниками как составная часть социально-ответственного поведения
38. Виртуальные организации
39. Размывание границ организаций
40. Обучающиеся организации
41. Перспективы организационного поведения
42. Формирование и развитие групп в организации

43. Жизненный цикл группы. Теории жизненного цикла организации
44. Группа и организационное поведение. Организационные изменения
45. Особенности процессов организационного развития.

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий.

5.1 Учебная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536900 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-16430-5. - Текст : электронный.

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И. Зубков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. - Москва : Юрайт, 2024. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536102. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст : электронный.

3. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 116 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/538639 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный.

4. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный.

5. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : КноРус, 2018. - 284 с. - (Бакалавриат). - Глоссарий: с. 272-280. - Библиогр.: с. 281-283. - ISBN 978-5-406-04953-2 : 840 р. 79 к. - Текст : непосредственный.

5.2. Периодическая литература

1. Вопросы государственного и муниципального управления. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/80304

2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/9367

3. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/71213

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

ЭБС «ЮРАЙТ» https://urait.ru/

ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» http://www.biblioclub.ru/

ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru

ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com

ЭБС «ЛАНЬ» https://e.lanbook.com

Профессиональные базы данных

Scopus http://www.scopus.com/

ScienceDirect https://www.sciencedirect.com/

Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/

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

Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН http://archive.neicon.ru

Springer Journals: https://link.springer.com/

Springer Journals Archive: https://link.springer.com/

Nature Journals: https://www.nature.com/

Springer Nature Protocols and Methods: https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols

Springer Materials: http://materials.springer.com/

Nano Database: https://nano.nature.com/

Springer eBooks (i.e. 2020 eBook collections): https://link.springer.com/

"Лекториум ТВ" http://www.lektorium.tv/

Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru

Информационные справочные системы

Консультант Плюс

Ресурсы свободного доступа

КиберЛенинка http://cyberleninka.ru/;

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://www.minobrnauki.gov.ru/;

Федеральный портал "Российское образование" http://www.edu.ru/;

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/;

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/ .

Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" https://pushkininstitute.ru/;

Справочно-информационный портал "Русский язык" http://gramota.ru/;

Служба тематических толковых словарей http://www.glossary.ru/;

Словари и энциклопедии http://dic.academic.ru/;

Образовательный портал "Учеба" http://www.ucheba.com/;

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

Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web

Электронная библиотека трудов ученых КубГУ http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6

Среда модульного динамического обучения http://moodle.kubsu.ru

База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций http://infoneeds.kubsu.ru/

Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий http://mschool.kubsu.ru;

Электронный архив документов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/

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)

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

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

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

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

Подготовка к лекциям

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

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

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

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

Подготовка к практическим (лабораторным) занятиям

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

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

Проверке и организация защиты курсовой работы

Законченная курсовая работа подписывается обучающимся и сдается на рецензирование с предварительной регистрацией у лаборанта кафедры для обучающимся очной и заочной формы обучения в сроки, установленные графиком представления письменных работ.

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

– полнота освещения основных вопросов темы в соответствии с планом и качество анализа материалов;

– использование дополнительной литературы, практических материалов конкретного предприятия отрасли;

– литературный стиль и грамотность изложения вопросов темы;

– качество оформления работы.

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

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

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

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

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

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

Во время защиты обучающийся вправе пользоваться своей курсовой работой.

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

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

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

Рекомендации по работе с литературой

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

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

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

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

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

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

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

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

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности событий и явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии

расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

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

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

– сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

– обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

– фиксировать основное содержание сообщений;

– устно и письменно формулировать основную идею сообщения;

– составлять план, формулировать тезисы;

– готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада, доклада с презантацией;

– работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

– пользоваться реферативными и справочными материалами;

– контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

– обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;

– пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

– использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

– повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

– обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

– использовать мимику, жесты (в том числе в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

– внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;

– внимательно прочитать рекомендованную литературу;

– составить краткие конспекты ответов (планы ответов);

– выучить их.

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

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 105** 353900	Ученические столы, стулья, стеллажи	Не требуется

Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36		
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 201** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 202** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 203** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 204** 353900	Ученические столы, стулья, стеллажи, сервер, выход в интернет	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-

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

неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория **№ 309** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36		3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных; консультаций Аудитория **№ 402** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья	Не требуется
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория **№ 403** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№501**	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87		
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№502** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, магнитно-маркерная доска	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 503** 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № **504** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск,	Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стенды	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

ул. Героев Десантников дом № 87		
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№505** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), сканер, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№506** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), магнитно-маркерная доска	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 509** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения	Оборудование:	WinRAR, Государственный контракт №13-

занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитории для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 510** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»	ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 511** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, персональный компьютер, учебная мебель, учебная, выход в Интернет.	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № **516** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № **517** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № **518** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется

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

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

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

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

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

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

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

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

а) для слепых:

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

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

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

б) для слабовидящих:

-задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

-обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

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

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

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

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

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

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