Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет Математики и компьютерных наук

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____ Т.А. Хагуров
подпись
28 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.03 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки	02.03.01 Математика и компьютерные науки
Направленность (профиль)	Вычислительные, программные, информационные системы и компьютерные технологии
Форма обучения	очная
Квалификация (степень)	бакалавр

Краснодар 2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
4E23D21DF7CC6DF6D9D04D6AEAE74F342DA725D9
Владелец: Хагуров Темыр Айтечевич
Действителен: с 13.05.2021 до 13.08.2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 «Организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 02.03.01 Математика и компьютерные науки

Программу составил(и):
М.А. Половченко, доцент, канд.экон.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры
протокол № 7 «16» апреля 2021г.
Заведующий кафедрой И.В. Шевченко

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
протокол № 8 «14» мая 2021 г.
Председатель УМК факультета Л.Н. Дробышевская

Рецензенты:

Хицкова Д.В., директор ООО «Машприбор»;

Ишханов А.В., д-р. экон. наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

1.2 Задачи дисциплины

Изучить теоретические знания и практические навыки по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Конкретными задачами изучения дисциплины являются:

- показать современное состояние и тенденции развития организационного поведения;
- показать пути создания организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- изучить основные структурные элементы системы организационного поведения;
- познакомиться с основными концепциями личности для моделирования поведения в организации;
- рассмотреть содержание и процессы групповой динамики;
- охарактеризовать составные части управления поведением организации;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы эффективного воздействия на поведение индивида, группы с целью усиления потенциала организации и решения стоящих перед организацией задач.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Для освоения курса студенты должны владеть компетенциями, полученными при изучении смежных дисциплин: «Экономика», «Психология».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУКБ-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУКБ-3.1.З-1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.
	ИУКБ-3.1.У-1. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	направлении личностного, образовательного и профессионального роста.
	ИУКБ-3.1.У-2. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
ИУКБ-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУКБ-3.2.З-1. Знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования.
	ИУКБ-3.2.У-1. Умеет определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования.
	ИУКБ-3.2.У-2. Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач.

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

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

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			1 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		**38,2**	**38,2**			
Аудиторные занятия (всего):		**34**	**34**			
занятия лекционного типа		16	16			
лабораторные занятия						
практические занятия		18	18			
семинарские занятия						
Иная контактная работа:		**4,2**	**4,2**			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		**33,8**	**33,8**			
Контрольная работа		10	10			
Реферат/эссе (подготовка)		10	10			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		10	10			
Подготовка к текущему контролю		3,8	3,8			
Контроль:						
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**			
	в том числе контактная работа	**38,2**	**38,2**			
	зач. ед	**2**	**2**			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре *(очная)*

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1.	Основы теории организационного поведения	9,3	2	3		4,3
2.	Личность в организации	10	2	3		5
3.	Процесс восприятия и управление впечатлением	8,3	2	2		4,3
4.	Управление конфликтами и стрессами в организации	8	2	2		4
5.	Деловые переговоры	8,2	2	2		4,2
6.	Жизненный цикл организации	8	2	2		4
7.	Управление организационными изменениями	8	2	2		4
8.	Организационная культура	8	2	2		4
	ИТОГО по разделам дисциплины	72	16	18		33,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Основы теории организационного поведения	Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.	*Р*
2.	Личность в организации	Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.	*Т*
3.	Процесс восприятия и управление впечатлением	Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.	*Т*
4.	Управление конфликтами и стрессами в организации	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных	*Р*

		организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	
5.	Деловые переговоры	Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.	*Э*
6.	Жизненный цикл организации	Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.	*Р*
7.	Управление организационными изменениями	Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.	*Т*
8.	Организационная культура	Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.	*Э*

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

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Основы теории организационного поведения	1) Предмет теории организационного поведения 2) Основополагающие концепции организационного поведения 3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения 4) Элементы системы организационного поведения 5) Модели организационного поведения 6) Особенности организационного поведения в России 7) Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения *Ситуация для анализа* «Любите ли вы свою работу?»	*Р*
2.	Личность в организации	1) Взаимодействие человека и организации 2) Понятие личности, ее структура и развитие 3) Современные теории личности. Типологии личностей 4) Характеристики индивидуальности человека 5) Критериальная основа поведения	*Т*

		6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения 7) Удовлетворенность трудом *Ситуации для анализа* «Тип личности работника» *Упражнение 1* «Личность для работы» *Упражнение 2* «Определение индивидуальных психофизиологических свойств с помощью теста EPI (Eysench Personality Inventory) Г. Айзенка»	
3.	Процесс восприятия и управление впечатлением	1) Теории научения поведению 2) Принципы научения: подкрепление и наказание 3) Типы, формы и частота компенсации 4) Организационная система вознаграждений 5) Модификация поведения как управленческая задача *Ситуация для анализа* «Петр Груздев» *Ситуация для анализа* «Проблема опозданий»	*Т*
4.	Управление конфликтами и стрессами в организации	1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения 2) Внешние факторы внимания 3) Внутренние факторы восприятия 4) Организация восприятия 5) Феномены и закономерности восприятия 6) Социальное восприятие 7) Управление впечатлением *Ситуация для анализа* «разное восприятие одной аварии» *Упражнение* «Объективность межличностного восприятия»	*Р*
5.	Деловые переговоры	1) Природа и причины конфликтов 2) Внутриличностный конфликт 3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения 4) Межгрупповое поведение и конфликт 5) Организационный конфликт 6) Методы разрешения конфликтов 7) Причины и последствия стресса 8) Методы борьбы со стрессом *Конкретная ситуация «Арест соседского ребенка»* *Конкретная ситуация «Ноющая боль в желудке»* *Упражнение* «Определение типа конфликта» *Упражнение* «Субъективные ощущения стресса»	*Э*
6.	Жизненный цикл организации	1) Подготовка к переговорам. 2) Этапы переговорного процесса. 3) Типичные модели поведения на переговорах. 4) Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления. 5) Наиболее распространенные виды переговоров 6) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров *Конкретная ситуация* «Я выиграл – ты проиграл» *Упражнение* «Тактика поведения на переговорах»	*Р*
7.	Управление организационными изменениями	1) Природа организационных изменений. 2) Сопротивление изменениям 3) Управление организационными изменениями. 4) Процесс организационного развития. 5) Методы организационного развития 6) Будущее организационного поведения *Конкретная ситуация* «Проведение изменений в ОАО «Хлебопродукт» *Упражнение* «Сопротивление изменениям» *Упражнение* «Преодоление стереотипов»	*Т*
8.	Организационная культура	1) Понятие, структура и содержание организационной культуры.	*Э*

		2) Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение. 3) Влияние культуры на организационную эффективность. 4) Системный подход к изучению национальных аспектов в организационной культуре 5) Влияние национальной культуры на организационное поведение 6) Культурныый шок и культурная адаптация 7) Мотивация в разных культурах *Конкретная ситуация* «Стиль одежды» *Конкретная ситуация «Я хочу уехать»* *Упражнение* «Организационная культура учебной группы» *Упражнение* «Культурный шок»	

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

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

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к лабораторным занятиям, проверочным работам, рефератов, презентаций	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные на заседаниях кафедр факультета математики и компьютерных наук, протокол № 1 от 31 августа 2017 г.
2	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

5	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

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

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

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

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

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

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУКБ-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУКБ-3.1.З-1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.	Опрос, реферат	Вопрос на экзамене 1-8
2	ИУКБ-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУКБ-3.1.У-1. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.	Реферат, тест	Вопрос на экзамене 9-17
3	ИУКБ-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУКБ-3.1.У-1. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.	Контрольная работа №1- по теме, разделу, тест	Вопрос на экзамене 18-25
4	ИУКБ-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУКБ-3.1.У-2. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.	Тест по теме, разделу; реферат	Вопрос на экзамене 26-37
5	ИУКБ-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУКБ-3.2.З-1. Знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования.	Опрос, эссе	Вопрос на экзамене 38-43

6	ИУКБ-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУКБ-3.2.У-1. Умеет определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования.	Реферат, опрос	Вопрос на экзамене 44-51
7	ИУКБ-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУКБ-3.2.З-1. Знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования.	Тест по теме, разделу	Вопрос на экзамене 52-61
8	ИУКБ-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУКБ-3.2.У-2. Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, эссе	Вопрос на экзамене 62-71

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

Примерный перечень вопросов и заданий

Контрольная работа

Вариант 1

1. Особенности международной деятельности фирм в современных условиях.

2. Управление как ведущий механизм организационной координации.
3. Роль «человеческого фактора» в системе управления.
Вариант 2
1. Характеристика методов теории организации: индуктивный, статистический, абстратктно-аналитический, сравнительный.
2. Реинжиниринг корпорации и революционная перестройка ее организационной структуры.
3. Задача.
Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте обоснование их содержание.
Вариант 3
1. Процессный подход. Принципы и элементы процессного подхода. Клас-сификация бизнес-процессов.
2. Перспективные направления развития организаций.
3. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.

Реферат
Тематика рефератов
1. Современные проблемы в области управления персоналом и их решения с помощью науки о поведении людей.
2. Национально-культурные особенности России и их влияние на специфику работы с персоналом.
3. Роль и значение науки о поведении сотрудников в организации для построения эффективности системы управления.
4. Поведение сотрудников в организации и показатели социально-экономической эффективности работы фирмы.
5. Описание современных теорий личности, знание, которых позволяет менеджеру вызвать желаемое поведение и предотвратить не желаемое.
6. Потребностно-мотивационная сфера личности, еѐ учет и влияние на поведение сотрудников в организации.
7. Основные современные теории личности и их отличительные особенности.
8. Основные этапы формирования человеческой личности и их возможные последствия на предсказуемость поведения сотрудников организации.
9. Факторы влияния на формирование поведения человека в организации.
10.Влияние личностных характеристик сотрудников на факторы его деятельности (производительность, абсентеизм, удовлетворенность работой).
11.Влияние социально-демографических особенностей, способностей, характерных черт личности на поведение в организации.
12.Роль, место и значение эффективного научения работника на изменение его поведения в организации.
13.Методы и средства определения пригодности работника к выполнению той или иной работы.
14.Методы и средства корректировки и формирования поведения сотрудников организации.
15.Факторы влияющие на удовлетворенность работой и формирование здоровой морально-психологической атмосферой.
16.Основные источники формирования жизненных ценностей человека и их влияние на анализ и прогнозирование поведение сотрудников.

17.Основные ценности и социальные ориентиры рыночного хозяйства и их влияние на поведение сотрудников в организации.
18.Взаимосвязь мотива и стимула в управлении.
19.Характеристика и метод выработки мотивационного воздействия на сотрудников организации.
20.Основные теории мотивации и их использование в практике управления поведения сотрудников в организации.
21.Основные направления социальной мотивации персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
22.Сущность политики материального вознаграждения и еѐ влияние на поведение сотрудников в организации.
23.Основные факторы влияющие на сплоченность групп, и их роль в формировании поведения сотрудников.
24.Проблема лидерства и его влияние на поведение сотрудников в организации.
25.Процесс возникновения и развития конфликтов в организации, его последствие и влияние на поведение сотрудников.
26. Организационная культура и еѐ роль в формировании поведения сотрудников

Тест
Вариант 1

Вопрос № 1. Выберите один из вариантов ответа
Теория организации:
1) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности при-роды и общества;
2) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
3) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
4) Наука о совокупности действий, ведущих к образованию и совершен-ствованию взаимосвязей
5) Наука об искусственных объединениях людей, являющихся частью об-щественной структуры

Вопрос № 2. Выберите один из вариантов ответа
Организация как социальное явление:
1) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в различных областях
2) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в опреде-ленное время
3) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность на рынке
4) Искусственное объединение людей, являющихся частью общественной структуры

Вопрос № 3. Выберите один из вариантов ответа
Организационная система:
1) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в соответствии с заданием.
2) Единое образование звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.
3) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов
4) Естественная организация, возникшая сама по себе

Вопрос № 4. Выберите один из вариантов ответа
Хозяйственные организации:
1) Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной сим-патии и привязанности.
2) Союзы, партии, группы, сформированные по интересам.
3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации
4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих чле-нов
5) Не имеют своей целью получение прибыли

Вопрос № 5. Выберите один из вариантов ответа
Общественные организации:
1) Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический по-ход.
2) Объединение людей, выработавших определенную, общественно значи-мую цель.
3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.
4) Построены на основе личных симпатий
5) Создаются для получения прибыли

Вопрос № 6. Выберите один из вариантов ответа
Ассоциативные организации:
1) Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной сим-патии и привязанности.
2) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации.
4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих чле-нов
5) Не имеют своей целью получение прибыли

Вопрос № 7. Выберите один из вариантов ответа
Формальные организации:
1) Зарегистрированные в установленном порядке организации.
2) Организации, не ведущие хозяйственной деятельности,
3) Люди внутри организации с единой целью
4) Группа людей, объединившихся между собой

Вопрос № 8. Выберите один из вариантов ответа
Система управления организацией:
1) Сотрудники организации, дающие поручения.
2) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений,
3) Руководитель организации и его заместители.
4) Совокупность всех служб организации, подсистем и коммуникаций

Вопрос № 9. Выберите один из вариантов ответа
Основная цель коммерческой организации
1. Получение любым путем и в кратчайший срок максимальной прибыли.
2. Рост размеров организации и увеличение масштабов производства.
3. Решение социально значимых задач, приносящих прибыль.
4. Расширение сегмента обслуживаемого рынка

Вопрос № 10. Выберите один из вариантов ответа

Организационная культура:
1. Исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени.
2. Система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая от-ношения между членами организации.
3. Система обязанностей, выполняемых членами организации
4. Квалификационный уровень членов производственного коллектива
5. Образовательный и профессиональный уровень членов производствен-ного коллектива

Вариант 2

Вопрос № 1. Выберите один из вариантов ответа
Проектирование организаций:
1. Процесс создания прообраза будущей организации.
2. Проектирование служебных помещений и создаваемой организации
3. Подбор персонала для создаваемой вновь организации.
4. Оценка влияния внешней среды
5. Только прогноз дальнейшего развития организации

Вопрос № 2. Выберите один из вариантов ответа
Процесс организационного проектирования:
1. Зависит от характера высшего руководства организации
2. Сближение рациональной структуры с эталонной моделью
3. Состоит в разработке методов проектирования
4. Проводится с целью оценки текущего состояния предприятия

Вопрос № 3. Выберите один или несколько вариантов ответа
Кто в организации должен оперативно и своевременно получать необхо-димую информацию:
1. Руководители и посредники
2. Исполнители и посредники
3. Руководители и исполнители
4. Посредники и персонал

Вопрос № 4. Выберите один из вариантов ответа
Играют ли роль в успешности организации современные информационные системы:
1. Играют важную роль
2. Не играют роли
3. Имеют слабое влияние
4. Никак не влияют

Вопрос № 5. Выберите один из вариантов ответа
Организационные коммуникации –это…
1. Обмен информацией между организацией и внешней средой
2. Процесс кодирования информации в системе
3. Обмена информацией между отдельными людьми
4. Процесс расшифровки информации в организации
Вопрос № 6. Выберите один из вариантов ответа
Существует ряд методов группового принятия решений. Среди них:
1. Мозговая атака, метод максимальной группы, метод Дерби

2. Групповая атака, метод номинальной группы, метод Дерби
3. Мозговая атака, метод номинальной группы, метод Дельфы
4. Групповая атака, метод максимальной группы, метод Дерби

Вопрос № 7. Выберите один из вариантов ответа
Умение работать с людьми характеризует:
1. Знания и способности индивида в технологических и любых других процессах
2. Навыки эффективного взаимодействия лидера с сотрудниками органи-зации и создания рабочих команд
3. Навыки анализа поведения людей, динамики структур и длительных взаимосвязей
4. Навыки эффективного взаимодействия лидера и анализа динамики структур

Вопрос № 8. Выберите один из вариантов ответа
Делегирование полномочий является составной частью:
1. Концентрации
2. Децентрализация
3. Централизации
4. Бюрократизации

Вопрос № 9. Выберите один из вариантов ответа
Объективно существующая, необходимая, существенная и устойчивая связь между элементами внутренней и внешней среды, обуславливающая их упорядоченной изменение называется…
1. зависимость.
2. закономерность.
3. закон.
4. корреляция.
5. регрессия

Вопрос № 10. Выберите один из вариантов ответа
Каждая организация стремится настроиться на наиболее экономичный режим деятельности за счёт постоянного изменения своей структуры или выполненных действий. Описание
какого закона приведено выше?
1. закон синергии.
2. закон самосохранения
3. закон единства анализа и синтеза.
4. закон информированности-упорядоченности.
5. закон пропорциональности-композиции

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

Тема 1. Основы теории организационного поведения

1) Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
2) Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
3) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
4) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.

5) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
6) Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
7) Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?
8) Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?

Тема 2. Личность в организации
9) Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
10) В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
11) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
12) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
13) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
14) Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
15) Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
16) В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
17) Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.
Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением
18) Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
19) Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
20) Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
21) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
22) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
23) Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
24) Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
25) Какие основные приемы используют работники при управлении вечатлением?
Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации
26) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
27) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
28) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
29) Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?

30) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
31) Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
32) Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
33) Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
34) На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
35) Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
36) Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
37) Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.

Тема 5. Деловые переговоры

38) Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
39) На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
40) Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
41) Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
42) Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
43) Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

Тема 6. Жизненный цикл организации

44) Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
45) Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
46) От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
47) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
48) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
49) Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
50) Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
51) Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?

Тема 7. Управление организационными изменениями

52) Что понимают под организационными изменениями?
53) Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
54) Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
55) Опишите три стадии процесса изменений.
56) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
57) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
58) Что такое казуальные переменные?
59) Опишите типовую программу ОР.
60) Каковы достоинства и ограничения ОР?

61) В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.

Тема 8. Организационная культура

62) Дайте определение понятия «организационная культура».

63) Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?

64) Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.

65) Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.

66) Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?

67) Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.

68) С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?

69) Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?

70) Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избежание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.

71) Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы управления, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять пройденный материал, иллюстрируя его примерами конкретных предприятий.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется ответить на вопросы по темам, довольно ограниченный объем знаний по пройденному материалу.

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1 Балашов, Анатолий Павлович. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.68 "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / А. П. Балашов. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. - 298 с.

2 Скрипниченко, Людмила Сергеевна (КубГУ). Организационное поведение: ценности в системе управления учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2019. - 143 с.

3 Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и специальности "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: [ЮНИТИ-ДАНА], 2015. – 487

5.2. Периодическая литература

Научной библиотеки КубГУ» https://www.kubsu.ru/ru/node/15554:

1 Экономика и управление
2 Вестник МГУ.Серия: Управление
3 Управление персоналом

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

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

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

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) http://webofscience.com/
2. Scopus http://www.scopus.com/
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) http://www.elibrary.ru/
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН http://archive.neicon.ru
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) https://rusneb.ru/
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru/
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action
10. Springer Journals https://link.springer.com/
11. Nature Journals https://www.nature.com/siteindex/index.html

12. Springer Nature Protocols and Methods https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols
13. Springer Materials http://materials.springer.com/
14. zbMath https://zbmath.org/
15. Nano Database https://nano.nature.com/
16. Springer eBooks: https://link.springer.com/
17. "Лекториум ТВ" http://www.lektorium.tv/
18. Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru

Информационные справочные системы:

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

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/
2. Полные тексты канадских диссертаций http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/
3. КиберЛенинка (http://cyberleninka.ru/);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://www.minobrnauki.gov.ru/;
5. Федеральный портал "Российское образование" http://www.edu.ru/;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/ .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (http://fcior.edu.ru/);
9. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

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

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное поведение» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и эссе.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и успешно

реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;
- осознание взаимосвязей отдельных разделов дисциплины, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

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

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

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

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Операционная система Microsoft Windows 7/10 Операционные системы Linux Mint 18.3 / Linux Mageia 7.1
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Операционная система Microsoft Windows 10 Операционные системы Linux Mint 18.3 / Linux Mageia 7.1

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

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система Microsoft Windows 10 Операционные системы Linux Mint 18.3 / Linux Mageia 7.1
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.318)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система Microsoft Windows 7/10 Операционные системы Linux Mint 18.3 / Linux Mageia 7.1