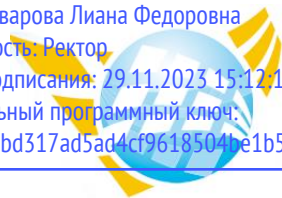


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Уварова Лиана Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.11.2023 15:12:19
Уникальный программный ключ:
b6686bbd317ad5ad4cf96185041e1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a



**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.15 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:
управление проектами

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Организационное поведение», относящейся к дисциплинам обязательной части блока Б1 «Дисциплины», студентам очной, очно-заочной и заочной формам обучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

Составитель: д-р экон.наук Исрафилов Н.Т.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза
15.06.2022 г., протокол № 6.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель – овладение знаниями о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, технологиями управления индивидуальным, групповым и массовым поведением людей в организации; формирование умения и практических навыков в области эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом всестороннего анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации.

Задачи:

- раскрытие основных понятий, в которых описывается организационное поведение;
- разъяснение закономерностей поведения людей в организации;
- раскрытие влияния на поведение людей внешних и внутренних факторов; раскрытие существа административных, организационных и социально-психологических технологий управления поведением;
- рассмотрение и анализ следствий применения конкретных технологий;
- обучение навыкам анализа организационной ситуации с целью выбора адекватных технологий управления;
- анализ индивидуальных стратегий управления организационным поведением.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В результате освоения дисциплины у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Способен выстраивать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует базовые дефектологические знания
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) организационной теории

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Дисциплина «Организационное поведение» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ООП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Организационное поведение» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Теория организации».

Дисциплина «Организационное поведение» может являться предшествующей при изучении дисциплин «Маркетинг».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			5
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	108
<i>Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем)</i>		30	30
Лекции (Л)		14	14
Практические занятия (ПЗ)		16	16
<i>Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля</i>		42	42
<i>Вид контроля: экзамен</i>		36	36

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Содержание дисциплины по разделам

Разделы дисциплины и виды занятий.

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	
1.	Организации и организационное поведение в системе менеджмента	2		1	1
2.	Организационное поведение и эффективность организации	1			1
3.	Эффективное поведение руководителя	2		1	1
4.	Глобальные аспекты организационного поведения	1			1
5.	Человек как личность и как субъект деятельности	3		1	2
6.	Теоретические основы мотивации труда	4	1	1	2
7.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	4	1	1	2
8.	Социально-психологические технологии мотивации труда	4	1	1	2
9.	Управление персональным развитием	4	1	1	2
10.	Феномены группового поведения в организации	4	1	1	2
11.	Управление командой	4	1	1	2
12.	Особенности организационного поведения	4	1	1	2
13.	Управление организационной культурой	4	1	1	2
14.	Лидерство в организации	3		1	2
15.	Власть и политика	3	1		2
16.	Информация и коммуникация	3		1	2

17.	Принятие решений	3	1		2
18.	Управление конфликтами	3		1	2
19.	Управление изменениями	3	1		2
20.	Типы взаимодействия людей в деловых контактах	4	1	1	2
21.	Маркетинговая культура и управление поведением клиентуры	3	1		2
22.	Анализ и проектирование организационных отношений	3		1	2
23.	Применение знаний в области орг. поведения в практике управления персоналом	3	1		2
Всего		72	14	16	42
Вид контроля: экзамен		36			
Итого:		108	14	16	42

Содержание дисциплины, структурированное по разделам, и формы текущего контроля

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 1. Организации и организационное поведение в системе менеджмента	Сущность курса «Организационное поведение». Цели учебной дисциплины. Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Организация, как система, встроенная во внешний мир. Организация как процесс. Организация как открытая и закрытая система. Организация и менеджмент. Типы управления организацией: механистический, органистический. Структура организации. Организационная культура. Организационное поведение. Система организационного поведения. Особенности организации, определяющие характер организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения.	О, Д, ДЗ
2.	Тема 2. Организационное поведение и эффективность организации	Поведение как категория. Социальное поведение. Трудовая деятельность. Трудовое поведение. Теории поведения человека в организации. Школа научного управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Эффективность организации. Взаимосвязь индивидуальной, групповой и организационной эффективности. Критерии эффективности организации.	О, Д, ДЗ

3.	Тема 3. Эффективное поведение руководителя	Модель управленческой деятельности. Качества руководителя в конце 90-х гг. XX и в будущем. Факторы управленческого поведения. Профессиональная компетентность руководителя. Модель компетенций руководителя. Оценка эффективности управленческого поведения. Критерии эффективности деятельности.	О, Д, ДЗ
4.	Тема 4. Глобальные аспекты организационного поведения	Организационное поведение и глобализация. Культуры и культурное разнообразие. Глобализация и работа людей. Глобальный взгляд на организационное научение. Основные понятия и термины: глобализация, культурное разнообразие.	О, Д, ДЗ
5.	Тема 5. Человек как личность и как субъект деятельности	Личность. Структура личности. Внутренняя структура личности. Социальная структура личности. Восприятие. Ценности и установки. Рольное поведение в организации. Роли руководителя: межличностные, информационные, связанные с принятием решений. Методы изучения личности.	О, Д, ДЗ
6.	Тема 6. Теоретические основы мотивации труда	Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности. проблема побуждения людей к труду. Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А. Смита, концепция рабочей силы К. Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация как психологическая структура.	О, Д, ДЗ
7.	Тема 7. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность. Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к	О, Д, ДЗ

		выполняемой работе. Функции трудовой мотивации. Формирование системы профессиональных ценностей. Основные понятия и термины: мотивационное ядро личности, индивидуальные ценности труда, система профессиональных ценностей.	
8.	Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда	Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.	О, Д, ДЗ
9.	Тема 9. Управление персональным развитием	Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Этапы карьеры менеджера. Фактические модели карьеры. Плановые модели карьеры. Служебно-профессиональное продвижение. Кадровый резерв. Работа с кадровым резервом.	О, Д, ДЗ
10.	Тема 10. Феномены группового поведения в организации	Группа. Природа групп. Стадии развития групп. Факторы группового поведения. Групповое мышление. Формирование сплоченной группы. Групповая и межгрупповая динамика. Групповая эффективность. Принятие решений в группах. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе.	О, Д, ДЗ
11.	Тема 11. Управление командой	Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности. Стадии становления команды. Характеристики высокоэффективной команды. Целевые	О, Д, ДЗ

		роли. Неэффективные команды. Самоуправляемые команды. Роль менеджера в команде.	
12.	Тема 12. Особенности организационного поведения	Концепции организационной культуры. Функции и составные части организационной культуры. Доминантная культура, субкультура и контркультура. Наблюдаемые аспекты организационной культуры: истории, церемонии, ритуалы, символы. Культурные правила и роли. Ценности и организационная культура. Организационные мифы. Влияние национальной культуры.	О, Д, ДЗ
13.	Тема 13. Управление организационной культурой	Философия и стратегия менеджмента. Создание, подкрепление и изменение культуры. Непрерывное совершенствование культуры. Общие ценности и принципы, лежащие в основе организационного развития. Вмешательство в организационное развитие.	О, Д, ДЗ
14.	14. Лидерство в организации	Природа лидерства. Теории лидерства. Формальный лидер. Неформальный лидер. Типы лидерства: инструментальный, эмоциональный. Лидерство и власть. Отличие руководителя от лидера. Типы власти. Лидер и организация. Деструктивное лидерство. Делегирование. Организационная политика. Развитие лидерского потенциала.	О, Д, ДЗ
15.	Тема 15. Власть и политика	Власть положения. Личная власть. Приобретение и использование власти и влияния. Превращение власти во влияние. Власть, формальный авторитет и подчинение. Делегирование полномочий. Организационная политика. Организационная политика и корпоративная стратегия.	О, Д, ДЗ
16.	Тема 16. Информация и коммуникация	Природа коммуникаций. Суть межличностных и групповых коммуникаций. Коммуникационные барьеры. Организационные коммуникации. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место. Культура общения. Приемы общения с персоналом. Взаимодействие с подчиненными. Взаимодействие с руководителем.	О, Д, ДЗ
17.	Тема 17. Принятие решений	Типы решений. Модели принятия решений: классическая, бихевиористская, модель «мусорного ведра». Ключевые элементы принятия решения в ситуации риска и неопределенности. Управление процессом принятия решений.	О, Д, ДЗ

		Технология, культура и этика в процессе принятия решений.	
18.	Тема 18. Управление конфликтами	Конфликт. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта. Инцидент. Стадии конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтов: мотивационные, коммуникационные, власти и безвластия, внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между личностью и группой. Методы управления конфликтами. Приемы создания конфликтов. Профилактика конфликтов. Переговоры. Стратегии ведения переговоров.	О, Д, ДЗ
19.	Тема 19. Управление изменениями	Организационные изменения. Агенты изменений. Типология изменений. Стадии изменений. Мишени изменений. Сопротивление изменениям. Виды сопротивлений. Причины сопротивлений. Методы преодоления сопротивлений: передача информации, привлечение к принятию решений, поддержка, переговоры, кооптация, маневрирование, принуждение, поддержка топ-менеджмента. Участие в организационном развитии.	О, Д, ДЗ
20.	Тема 20. Типы взаимодействия людей в деловых контактах	Сотрудничество в управлении организацией. Типичные поведенческие ситуации. Психологические установки индивидуального сознания. Требование поступать в соответствии с обязанностями. Конвенционалистическая установка. Функциональная установка. Прагматическая установка. Альтруистическая установка. Новаторская установка.	О, Д, ДЗ
21.	Тема 21. Маркетинговая культура и управление поведением клиентуры	Понятие маркетинговой культуры персонала. Факторы внешней среды организации. Поведение работников по отношению к клиентам. Ценовая политика. Клиенториентированное поведение. Избирательно-клиентурное поведение. Антиклиентурное поведение. Псевдоклиентурное поведение.	О, Д, ДЗ
22.	Тема 22. Анализ и проектирование организационных отношений	Анализ отношений в организации. Профессиональная сфера отношений. Ценностно-мировоззренческие отношения. Межличностные отношения. Социометрия. Факторы проектирования организации. Состояние внешней среды. Технология работы организации. Стратегический выбор руководителей. Поведение работников. Элементы проектирования	О, Д, ДЗ

		организации.	
23.	Тема 23. Применение знаний в области орг. поведения в практике управления персоналом	Знания и умения менеджера по персоналу в сфере организационного поведения. Изменение парадигм организационного поведения. Практическая деятельность по организационному обучению персонала.	О, Д, ДЗ
ИТОГО			экзамен

Примечание: О – опрос, Д – дискуссия (диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра), ДЗ – домашнее задание (эссе, реферат, тест и пр.). Формы контроля не являются жесткими и могут быть заменены преподавателем на другую форму контроля в зависимости от контингента обучающихся с оценкой знаний студентов (дискуссия, диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра). Кроме того, на семинарских занятиях может проводиться работа с нормативными документами, изданиями средств информации и прочее, что также оценивается преподавателем.

5.2. Лекционные занятия

Примерная тематика и содержание лекционных занятий

Тема 1. Организации и организационное поведение в системе менеджмента

Тема 2. Организационное поведение и эффективность организации

Тема 3. Эффективное поведение руководителя

Тема 4. Глобальные аспекты организационного поведения

Тема 5. Человек как личность и как субъект деятельности

Тема 6. Теоретические основы мотивации труда

Тема 7. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации

Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда

Тема 9. Управление персональным развитием

Тема 10. Феномены группового поведения в организации

Тема 11. Управление командой

Тема 12. Особенности организационного поведения

Тема 13. Управление организационной культурой

14. Лидерство в организации

Тема 15. Власть и политика

Тема 16. Информация и коммуникация

Тема 17. Принятие решений

Тема 18. Управление конфликтами

Тема 19. Управление изменениями

Тема 20. Типы взаимодействия людей в деловых контактах

Тема 21. Маркетинговая культура и управление поведением клиентуры

Тема 22. Анализ и проектирование организационных отношений

Тема 23. Применение знаний в области орг. поведения в практике управления персоналом

5.3. Практические занятия

Примерная тематика и содержание практических занятий

Занятие 1. Организации и организационное поведение в системе менеджмента

Вопросы для обсуждения

1. Место организационного поведения в структуре феноменов управления.
2. Факторы, влияющие на организационное поведение.
3. Сущность и основные черты современной организации.
4. Элементы системы организационного управления.

Занятие 2. Организационное поведение и эффективность организации

Вопросы

1. Сущность поведения. Особенности исследования поведения в рамках антропологии, психологии и социологии.
 2. Факторы, влияющие на индивидуальные особенности поведения.
 3. Методы исследования поведения.
 4. Критерии оценки эффективности организации.
 5. Система оценки поведения сотрудников.
 6. Позитивное и негативное поведение сотрудников организации.
 7. Повышение эффективности поведения и деятельности. Управление целями.
- Занятие 3. Эффективное поведение руководителя
- Основные вопросы
1. Трансформация качеств руководителя в XX-XXI веках.
 2. Факторы управленческого поведения.
 3. Профессиональная компетентность руководителя.
- Занятие 4. Глобальные аспекты организационного поведения
1. Организационное поведение и глобализация.
 2. Влияние национальных культур на организационное поведение.
 3. Глобальное организационное научение.
- Занятие 5. Человек как личность и как субъект деятельности
- Вопросы
1. Система психологического описания человека. Индивид, субъект, личность, индивидуальность
 2. Понятие деятельности в современной психологии.
 3. Соотношение поведения и деятельности.
 4. Развитие человека как субъекта деятельности.
- Занятие 6. Теоретические основы мотивации труда
- Вопросы для обсуждения
1. Психологические концепции мотивации.
 2. Потребность. Мотив. Стимул.
 3. Содержательные мотивы трудовой мотивации.
- Занятие 7. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации
- Вопросы для обсуждения
1. Структура мотивационного ядра личности.
 2. Функции мотивации труда.
 3. Структура мотивационного процесса.
- Вопросы для обсуждения
1. Социально-психологические технологии мотивации труда.
 2. Роль менеджмента в формировании системы морального стимулирования
- Занятие 9. Управление персональным развитием
- Вопросы
1. Процесс социализации, этапы социализации. Организация как социализационный институт.
 2. Роль карьерных процессов в персональном развитии.
 3. Социальные нормативы организации и их влияние на персональное развитие сотрудников
- Занятие 10. Феномены группового поведения в организации
- Вопросы для обсуждения
1. Особенности группового поведения. Типы групп.
 2. Особенности групповой динамики. Этапы развития группы.
1. Особенности внутригрупповых и межгрупповых конфликтов, их разрешение в организации.
 2. Формальные и неформальные группы в организации, их взаимодействие.

Занятие 11. Управление командой

Вопросы для обсуждения

1. Стадии становления команды
2. Факторы командной эффективности
3. Характеристики высокоэффективной команды
4. Целевые роли в команде
5. Самоуправляемые команды.

Занятие 12. Особенности организационного поведения

Вопросы для обсуждения

1. Функции и составные части организационной культуры.
2. Доминантная культура, субкультура и контркультура.
3. Наблюдаемые аспекты организационной культуры.

Занятие 13. Управление организационной культурой

1. Роль философии менеджмента в создании, подкреплении и изменении культуры.
2. Ценности и принципы организационного развития.
3. Вмешательство в организационное развитие.

Занятие 14. Лидерство в организации

Вопросы для обсуждения

1. Феномен лидерства. Факторы, определяющие характер лидерства.
2. Формальное и неформальное лидерство.
3. Функции и роли лидера в группе.
4. Формальное лидерство и руководство. Реализация властных полномочий в организации.

Занятие 15. Власть и политика

Вопросы для обсуждения

1. Власть положения и личная власть.
2. Власть, формальный авторитет и подчинение.
3. Организационная политика.

Занятие 16. Информация и коммуникация

Вопросы для обсуждения

1. Коммуникации в организации. Функции коммуникаций.
2. Виды коммуникаций в организации.
3. Коммуникативные сети. Система формальных и неформальных коммуникаций.
4. Система коммуникативных мероприятий в организации.

Занятие 17. Принятие решений

Вопросы для обсуждения

1. Типы и модели принятия решений.
2. Ключевые элементы принятия решения в ситуации риска и неопределенности.
3. Управление процессом принятия решений.

Занятие 18. Управление конфликтами

Вопросы для обсуждения

1. Конфликт. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта.
2. Причины и типы конфликтов.
3. Методы управления конфликтами.
4. Стратегии ведения переговоров.

Занятие 19. Управление изменениями

Вопросы для обсуждения

1. Организационная динамика. Факторы, определяющие организационную динамику.
2. Изменения в организации. Отношение персонала к изменениям. Инновационные барьеры.
3. Принципы управления инновациями.
4. Технологии управления инновациями в организации.

Занятие 20. Типы взаимодействия людей в деловых контактах

Вопросы для обсуждения

1. Сотрудничество в управлении организацией.
2. Типичные поведенческие ситуации.
3. Психологические установки индивидуального сознания.

Занятие 21. Маркетинговая культура и управление поведением клиентуры

Вопросы для обсуждения

1. Маркетинговая поведенческая среда.
2. Поведение работников по отношению к клиентам.
3. Управление поведением клиентов.

Занятие 22. Анализ и проектирование организационных отношений

Вопросы для обсуждения

1. Анализ содержания отношений членов организации.
2. Социометрический способ измерения внутригрупповых отношений
3. Факторы проектирования организации.
4. Элементы проектирования организации.

Занятие 23. Применение знаний в области орг. поведения в практике управления персоналом

1. Конфликт. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта.
2. Причины и типы конфликтов.
3. Методы управления конфликтами.
4. Стратегии ведения переговоров.

5.4. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ раздела	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1.	Организации и организационное поведение в системе менеджмента
2.	Организационное поведение и эффективность организации
3.	Эффективное поведение руководителя
4.	Глобальные аспекты организационного поведения
5.	Человек как личность и как субъект деятельности
6.	Теоретические основы мотивации труда
7.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации
8.	Социально-психологические технологии мотивации труда
9.	Управление персональным развитием
10.	Феномены группового поведения в организации
11.	Управление командой
12.	Особенности организационного поведения
13.	Управление организационной культурой
14.	Лидерство в организации
15.	Власть и политика
16.	Информация и коммуникация
17.	Принятие решений
18.	Управление конфликтами
19.	Управление изменениями
20.	Типы взаимодействия людей в деловых контактах
21.	Маркетинговая культура и управление поведением клиентуры
22.	Анализ и проектирование организационных отношений
23.	Применение знаний в области орг. поведения в практике управления персоналом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся включает:

1. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение (см. раздел 5.4).
2. Список основной литературы (см. раздел 10.1).
3. Список дополнительной литературы (см. раздел 10.2).
4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№ п/п	Используемое программное обеспечение
1	Windows
2	Acrobat Reader
3	AVG AntiVirus FREE
4	Гарант

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

10.1. Основная литература

1. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01312-6. – Текст : электронный.

2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632> (дата обращения: 23.11.2023).

3. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

4. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

5. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.

6. Грачева, О.Ю. Организационное поведение: шпаргалка : [16+] / О.Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438> (дата обращения: 23.11.2023) – ISBN 978-5-9758-2003-7. – Текст : электронный.

10.2. Дополнительная литература

1. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 406 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938> (дата обращения: 23.11.2023) – Библигр. в кн. – ISBN 978-5-4475-5269-5. – DOI 10.23681/426938. – Текст : электронный.

2. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01733-9. – Текст : электронный

3. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. – 3-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2017. – 296 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103524> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-1292-4. – Текст : электронный.

4. Джоунс Г.Р. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Г.Р. Джоунс, Джордж Дж. М. ; пер. В.Н. Егоров. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431> (дата обращения: 23.11.2023).

10.3. Периодические издания

1. Экономический журнал Высшей школы экономики
2. Журнал экономической теории
3. Экономика развития (журнал)
4. Экономист (журнал, Россия)
5. Экономическая газета
6. Экономическая наука современной России

11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Университетская библиотека online [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/>

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия).

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 5.1.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы к занятию, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Подготовка к экзамену.

К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой по дисциплине,
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамену.

13. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При организации обучения по дисциплине преподаватель должен обратить особое внимание на организацию практических занятий и самостоятельной работы студентов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения.

При реализации дисциплины используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- проблемная лекция,
- презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств;
- круглый стол (дискуссия).

Проблемная лекция – учебная проблема ставится преподавателем до лекции и должна разворачиваться на лекции в живой речи преподавателя, так как проблемная лекция предполагает диалогическое изложение материала. С помощью соответствующих методических приемов (постановка проблемных и информационных вопросов, выдвижение многообразных гипотез и нахождение тех или иных путей их подтверждения или

опровержения), преподаватель побуждает студентов к совместному размышлению и дискуссии, хотя индивидуальное восприятие проблемы вызывает различия и в ее формулировании. (Чем выше степень диалогичности лекции, тем больше она приближается к проблемной и тем выше ее ориентирующий, обучающий и воспитывающий эффекты, а также формирование мотивов нравственных и познавательных потребностей).

Презентации – документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации – донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно все вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является ее интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

В зависимости от места использования презентации различаются определенными особенностями:

Презентация, созданная для самостоятельного изучения, может содержать все присущие ей элементы, иметь разветвленную структуру и рассматривать объект презентации со всех сторон.

Презентация, созданная для поддержки какого-либо мероприятия или события, отличается большей минималистичностью и простотой в плане наличия мультимедиа и элементов дистанционного управления, обычно не содержит текста, так как текст проговаривается ведущим, и служит для наглядной визуализации его слов.

Презентация, созданная для видеодемонстрации, не содержит интерактивных элементов, включает в себя видеоролик об объекте презентации, может содержать также текст и аудиодорожку.

Основная цель презентации помочь донести требуемую информацию об объекте презентации.

Круглый стол организуется следующим образом:

- 1) Преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- 2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
- 3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (исследователь детского движения) либо эту роль играет сам преподаватель;
- 4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.
- 5) Выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений.

Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- Методика «вопрос – ответ» – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).
- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.