

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"**

Рег. № 000010143



Кафедра менеджмента и права

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля): Организационное поведение

Уровень образования: Бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент, управление бизнес проектами и процессами

Очная, очно-заочная

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ № 970 от 12.08.2020 г.)

Разработчики:

Кондратьев Д. В., кандидат экономических наук, доцент

Программа рассмотрена на заседании кафедры, протокол № 01 от 28.03.2025 года

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - Целью изучения дисциплины (модуля) является подготовка квалифицированных экономистов по направлению подготовки «Менеджмент», умеющих использовать теорию и практику организационного поведения для проектирования и реализации эффективной групповой работы и коммуникаций в организации

Задачи дисциплины:

- знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- знать типы организационной культуры и методы ее формирования;
- знать основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- уметь диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- уметь разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;
- обладать методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 5 семестре.

Изучению дисциплины «Организационное поведение» предшествует освоение дисциплин (практик):

Философия;
Экономическая теория;
Профессиональная этика и служебный этикет;
Курс социально-профессиональной адаптации;
Психология;
Теория организаций.

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

Управление человеческими ресурсами;
Менеджмент организаций;
Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли;
Методы принятия управленческих решений;
Организация внутрихозяйственных производственно-экономических отношений;
Управление бизнес-процессами;
Управление проектами;
Управление собственностью;
Стратегический менеджмент.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций:

- ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

Знания, умения, навыки, формируемые по компетенции в рамках дисциплины, и индикаторы освоения компетенций

Студент должен знать:

Знает особенности и формы организационно-управленческих решений в экономической деятельности

Студент должен уметь:

Умеет осуществлять сбор и анализ информации для обоснования организационно-управленческих решений, планирования их реализации и оценки последствий в условиях сложной и динамичной среды

Студент должен владеть навыками:

Владеет навыками обоснования организационно-управленческих решений, планирования их реализации и оценки последствий в условиях сложной и динамичной среды

- ПК-1 Способен разрабатывать организационно-распорядительные документы, способствующие повышению эффективности работы структурного подразделения и экономического субъекта в целом

Знания, умения, навыки, формируемые по компетенции в рамках дисциплины, и индикаторы освоения компетенций

Студент должен знать:

Знает порядок разработки организационно-распорядительных документов, способствующих повышению эффективности работы структурного подразделения и экономического субъекта в целом

Студент должен уметь:

Умеет разрабатывать организационно-распорядительные документы, способствующие повышению эффективности работы структурного подразделения и экономического субъекта в целом

Студент должен владеть навыками:

Владеет методикой разработки организационно-распорядительных документов, способствующих повышению эффективности работы структурного подразделения и экономического субъекта в целом

- УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Знания, умения, навыки, формируемые по компетенции в рамках дисциплины, и индикаторы освоения компетенций

Студент должен знать:

Признаки проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в профессиональной деятельности

Студент должен уметь:

Определять проявления экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в профессиональной деятельности

Студент должен владеть навыками:

Навыками противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению в профессиональной деятельности

- УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Знания, умения, навыки, формируемые по компетенции в рамках дисциплины, и индикаторы освоения компетенций

Студент должен знать:

Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия, в том числе взаимодействия в цифровой среде

Студент должен уметь:

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; взаимодействовать с другими в цифровой среде

Студент должен владеть навыками:

Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия, в том числе взаимодействия в цифровой среде; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

- **УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни**

Знания, умения, навыки, формируемые по компетенции в рамках дисциплины, и индикаторы освоения компетенций

Студент должен знать:

Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда и цифровой экономики

Студент должен уметь:

Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории, в том числе с использованием различных цифровых средств и технологий

Студент должен владеть навыками:

Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей; навыками самореализации и гражданского участия с использованием различных цифровых средств и технологий

4. Объем дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	Пятый семестр
Контактная работа (всего)	60	60
Лекционные занятия	30	30
Практические занятия	30	30
Самостоятельная работа (всего)	93	93
Виды промежуточной аттестации	27	27
Курсовая работа	+	
Экзамен	27	27
Общая трудоемкость часы	180	180
Общая трудоемкость зачетные единицы	5	5

Объем дисциплины и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	Пятый семестр	Шестой семестр
Контактная работа (всего)	16	16	
Лекционные занятия	8	8	
Практические занятия	8	8	
Самостоятельная работа (всего)	155	92	63
Виды промежуточной аттестации	9		9
Курсовая работа		+	
Экзамен	9		9
Общая трудоемкость часы	180	108	72

Общая трудоемкость зачетные единицы	5	3	2
--	----------	----------	----------

5. Содержание дисциплины

Тематическое планирование (очное обучение)

Номер темы/раздела	Наименование темы/раздела	Всего часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
	Пятый семестр, Всего	153	30	30		93
Раздел 1	Теоретическая сущность организационного поведения	31	4	4		23
Тема 1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	9	1	1		7
Тема 2	Система и модели организационного поведения	7	1	1		5
Тема 3	Школы менеджмента в развитии организационного поведения	15	2	2		11
Раздел 2	Основы индивидуального поведения в организации	42	9	10		23
Тема 4	Понятие и классификации типов личности в организации	11	2	2		7
Тема 5	Развитие личности в организации	12	3	4		5
Тема 6	Мотивация деятельности человека в организации	9	2	2		5
Тема 7	Карьера и стресс в развитии личности	10	2	2		6
Раздел 3	Основы группового поведения в организации	41	8	8		25
Тема 8	Понятие и характеристики групп	9	2	2		5
Тема 9	Развитие групп	9	2	2		5
Тема 10	Влияние, подчинение и поведение в группах	11	3	2		6
Тема 11	Формирование эффективных команд	12	1	2		9
Раздел 4	Организационное поведение в развитии организации	39	9	8		22
Тема 12	Власть и лидерство в развитии организации	13	2	2		9
Тема 13	Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	12	3	2		7
Тема 14	Управление организационной культурой и организационными изменениями	14	4	4		6

На промежуточную аттестацию отводится 27 часов.

Содержание дисциплины (очное обучение)

Номер темы	Содержание темы
-------------------	------------------------

Тема 1	Понятие организационного поведения. Актуальные проблемы развития организационного поведения. Цели и задачи оргповедения. Компоненты и области проявления организационного поведения
Тема 2	Философия оргповедения, видение и миссия оргповедения. Содержание управления оргповедением. Модели оргповедения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.
Тема 3	А. Смит в зарождении менеджмента. Источники развития знаний об оргповедении в конце 18 – начале 19 века. Предпосылки развития оргповедения в конце 19 – начале 20 века. Потребности развития оргповедения в 20 веке. Тейлоризм: принципы научного менеджмента. Исследования Г. Эмерсона. Исследования движений Ф. и Л. Гилбертами. Основные акценты классической школы. А. Файоль: вклад в развитие оргповедения. Методы рационализации Л. Урвика. Концепция децентрализации А. Слоуна. Теория бюрократической организации М. Вебера. Основные акценты школы человеческих отношений. Производственная психология Х. Мастерберга. Исследования групповых отношений и влияния М. Фоллетт. Исследование производственных вопросов Э. Мэйо. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Основные акценты бихевиоризма. Теории X и Y Д. МакГрегора. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Теория индивидуального поведения и групповых достижений Р. Стогдила. Теория поддерживающих отношений Р. Лайкерта. Концепции неформальной организации Ч. Бернарда, Д. Марча, Х. Саймона. Акценты развития оргповедения в конце 20. Исследование организации как открытой системы (Чандлер, Ф. Селзник и др.). Теория непредвиденных обстоятельств Ф. Селзника. Исследование трех групп факторов Лоуренса и Лорша. Тихая управленческая революция (Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер)
Тема 4	Сущность термина личность. Основные подходы к изучению личности. Основные параметры личности. Невротические типы личности руководителей: харизматический, параноидальный, депрессивный, изоляционистский, педантичный. Их характеристики. Типы личности по приспособлению к жизни в организации: организационист, профессионал, индифферент. Их управленческие характеристики. Типы личности по отношению к нормам организации: авторитарный, бюрократический, макиавеллист. Их управленческие характеристики. Понятие о темпераменте. Типы темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Их управленческие характеристики. Назначение типологии. Предистория зарождения типологии. Сущность и классификация прирожденных предпочтений человека. Экстраверты и интроверты: сущность, отличия, управленческие характеристики. Интуитивный и сенсорный типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Мыслительный и чувствующий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Воспринимающий и решающий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Принципы типологии Майерс-Бриггс

Тема 5	<p>Сущность понятия «отношение». Модель формирования отношения. Ценности, их система и группы. Сущность понятий «убеждение», «эмоции». Разновидности убеждений и эмоций. Сущность терминов «намерение», «действие». Источники отношений. Функции отношений. Понятие «восприятие». Модель восприятия. Характеристики воспринимающего человека. Элементы воспринимаемого объекта. Компоненты ситуации. Структура и содержание внутренней реакции. Содержание внешней реакции. Тенденции в вынесении суждений: первое впечатление, эффект ореола, проекция, собственная теория личности, стереотипы, атрибуция. Модель атрибуции. Базисная модель человеческого поведения. Аксиомы Человеческого поведения. Понятие «научение». Подходы к обучению. Типы последствий и эффект обучения. Режимы поощрений: непрерывное, с фиксированным интервалом, с переменным интервалом, с фиксированным и переменным количеством действий, условия и следствия использования. Модели обучения: условно-рефлекторная, оперантная, социальная, их этапы и условия применения.</p>
Тема 6	<p>Сущность основных понятий: мотивация, потребности, мотивационная структура, мотив, мотивирование и его типы, стимулы, стимулирование и его формы. Показатели (характеристики) деятельности человека: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность. Стадии процесса мотивации, их характеристики. Факторы, усложняющие процесс мотивации: неочевидность, изменчивость, различие. Теории содержания факторов мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (трех групп факторов) К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, их краткая суть. Теории процессов мотивации: теория ожидания, теория постановки целей, теория равенства, теория партисипативного управления, их краткая суть. Факторы, определяющие мотивацию. Принципы организации современной системы мотивации: принципы соответствия, организационные, методологические и технологические принципы. Задачи формирования эффективной системы мотивации. Управленческие мотивационные стратегии: повышение степени вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, модели участия в призывах.</p>
Тема 7	<p>Понятие карьеры и человеческие ресурсы. Параметры карьеры: ход развития, позиции карьеры, индивидуальное отождествление, приспособляемость. Этапы карьеры: этап изучения, этап начальных шагов, этап становления, этап поздних шагов. Модель развития человеческих ресурсов. Важные ожидания человека от работы. Виды деловой карьеры: межорганизационная, внутриорганизационная, специализированная и нет, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая. Принципы развития карьеры. Факторы и содержание планирования карьеры. Понятие стресса. Рабочие и нерабочие факторы стресса. Влияние стресса на человека. Модель стресса: реальное окружение, психологическое окружение, первичная познавательная оценка, индивидуальные различия, проявления стресса, вторичная познавательная оценка, защитная реакция. Методы управления стрессом: психологический и физиологический подход.</p>
Тема 8	<p>Понятие группы. Типы групп. Классификация групп по размерам: диады, триады, малы и большие группы, их особенности. Эффект размера групп и последствия их увеличения. Классификация групп по природе: формальные, неформальные, их особенности. Классификация групп по целевому назначению: первичные, социальные, целевые, их особенности. Характеристики группы: гомогенность, фоновые характеристики, статус членов, открытость, сплоченность. Персональные факторы создания групп. Ситуационные факторы создания групп.</p>

Тема 9	Стадии развития групп: становления, конфликта, согласования, эффективная структура, основные этапы. Проблемы и причины отсутствия развития групп на разных стадиях. Признаки и условия зрелой группы. Понятие функции и роли в группе. Особенности и проблемы определения ролей и функций в целевых группах. Дileммы и техника распределения ролей в целевой группе. Сущность и особенности социоэмоциональных функций и ролей. Сущность и необходимость контроля и норм в группах. Понятие влияния и подчинения. Сила норм. Виды норм: нормы производительности, нормы взаимности, организационные нормы.
Тема 10	Сущность и необходимость контроля и норм в группах. Понятие влияния и подчинения. Сила норм. Виды норм: нормы производительности, нормы взаимности, организационные нормы. Понятие сплоченности, ее факторы и последствия. Понятие солидарного поведения, его виды и факторы Понятие сотрудничества и конкуренции, их факторы и условия. Эффекты сотрудничества и конкуренции..
Тема 11	Понятие команды. Условия и правила формирования эффективных команд. Рекомендации по формированию эффективных команд. Оценка эффективности команд.
Тема 12	Понятие власти. Источники личностной основы власти. Источники организационной основы власти. Понятие лидерства и лидера. Лидерство в системе типов отношений управления. Отличия лидера от менеджера. Подходы к изучению лидерства Теории X и Y Дугласа МакГрегора. Исследования Ральфа Стогдила. Четыре группы лидерских качеств У. Бениса. Современные представления о лидерских качествах. Недостатки теорий лидерских качеств. Теория трех стилей руководства К. Левина. Исследования университета штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Четыре системы управления Р. Ликерта. Управленческая сетка Блейка и Моутон. Теория вознаграждения и наказания. Модель ситуационного лидерства Фреда Фидлера. Модель Пауля Херши и Кена Бланшарда. Нормативная модель Врума-Йеттона-Яго.
Тема 13	Сущность и классификация коммуникаций. Этапы и шаги коммуникационного процесса. Основные понятия коммуникационного процесса. Понятие коммуникационной сети. Типы сетей. Понятие коммуникационного стиля. Типы стилей. Понятие невербальной коммуникации, ее типы. Сущность и классификации управленческих решений. Типовые стадии и этапы процесса принятия решения. Методы разработки управленческих решений. Понятие модели управленческого решения, ее элементы. Методы и критерии оценки эффективности решений. Сущность конфликтов. Типы и уровни конфликтов. Источники и способы решения конфликтов. Методы управления рациональными конфликтами. Управление иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Инструменты решения конфликтов.

Тема 14	<p>Сущность организационной культуры, ее основные элементы. Уровни организационной культуры. Основные характеристики культуры по Ф. Харису и Р. Моргану. Виды организационных культур. Классификации типов культуры. Организационные субкультуры. Сущность понятий формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Источники, факторы и процессы определяющие формирование организационной культуры. Критерии силы культуры. Методы поддержания организационной культуры. Цели изменения организационной культуры, подходы и модели изменений. Сущность организационного развития и изменений. Источники и цели организационных изменений. Виды организационных изменений. Движущие силы организационных изменений: глобализация, информатизация, развитие менеджмента, развитие рабочей силы. Организационный диагноз, его элементы. Принципы организационных изменений. Модели организационных изменений: трехшаговая по К. Левину (разморозка-изменение-заморозка), модель исследования-действия (исследование – обратная связь – обсуждение – действие), модель планируемых изменений, ее фазы. Источники сопротивления изменениям (индивидуальные и организационные). Факторы влияющие на успех организационных изменений. Методы индивидуальных изменений. Методы групповых изменений. Методы развития организаций. Планирование управления изменениями и сопротивлением.</p>
---------	---

Тематическое планирование (очно-заочное обучение)

Номер темы/раздела	Наименование темы/раздела	Всего часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
	Всего	171	8	8		155
Раздел 1	Теоретическая сущность организационного поведения	37	1			36
Тема 1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	13,5	0,5			13
Тема 2	Система и модели организационного поведения	10,5	0,5			10
Тема 3	Школы менеджмента в развитии организационного поведения	13				13
Раздел 2	Основы индивидуального поведения в организации	49	2	2		45
Тема 4	Понятие и классификации типов личности в организации	13,5	0,5			13
Тема 5	Развитие личности в организации	11,5	0,5	1		10
Тема 6	Мотивация деятельности человека в организации	11	0,5	0,5		10
Тема 7	Карьера и стресс в развитии личности	13	0,5	0,5		12
Раздел 3	Основы группового поведения в организации	46	2	2		42
Тема 8	Понятие и характеристики групп	10,5	0,5			10

Тема 9	Развитие групп	11,5	0,5	1		10
Тема 10	Влияние, подчинение и поведение в группах	12,5	0,5			12
Тема 11	Формирование эффективных команд	11,5	0,5	1		10
Раздел 4	Организационное поведение в развитии организаций	39	3	4		32
Тема 12	Власть и лидерство в развитии организации	13,5	0,5	1		12
Тема 13	Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	12	1	1		10
Тема 14	Управление организационной культурой и организационными изменениями	13,5	1,5	2		10

На промежуточную аттестацию отводится 9 часов.

Содержание дисциплины (очно-заочное обучение)

Номер темы	Содержание темы
Тема 1	Понятие организационного поведения. Актуальные проблемы развития организационного поведения. Цели и задачи оргповедения. Компоненты и области проявления организационного поведения
Тема 2	Философия оргповедения, видение и миссия оргповедения. Содержание управления оргповедением. Модели оргповедения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.
Тема 3	A. Смит в зарождении менеджмента. Источники развития знаний об оргповедении в конце 18 – начале 19 века. Предпосылки развития оргповедения в конце 19 – начале 20 века. Потребности развития оргповедения в 20 веке. Тейлоризм: принципы научного менеджмента. Исследования Г. Эмерсона. Исследования движений Ф. и Л. Гилбертами. Основные акценты классической школы. А. Файоль: вклад в развитие оргповедения. Методы рационализации Л. Урвика. Концепция децентрализации А. Слоуна. Теория бюрократической организации М. Вебера. Основные акценты школы человеческих отношений. Производственная психология Х. Мастерберга. Исследования групповых отношений и влияния М. Фоллетт. Исследование производственных вопросов Э. Мэйо. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Основные акценты бихевиоризма. Теории Х и У Д. МакГрегора. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Теория индивидуального поведения и групповых достижений Р. Стогдила. Теория поддерживающих отношений Р. Лайкerta. Концепции неформальной организации Ч. Бернарда, Д. Марча, Х. Саймона. Акценты развития оргповедения в конце 20. Исследование организации как открытой системы (Чандлер, Ф. Селзник и др.). Теория непредвиденных обстоятельств Ф. Селзника. Исследование трех групп факторов Лоуренса и Лорша. Тихая управленческая революция (Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер)

Тема 4	<p>Сущность термина личность. Основные подходы к изучению личности. Основные параметры личности. Невротические типы личности руководителей: харизматический, пааноидальный, депрессивный, изоляционистский, педантический. Их характеристики. Типы личности по приспособлению к жизни в организации: организационист, профессионал, индифферент. Их управленческие характеристики. Типы личности по отношению к нормам организации: авторитарный, бюрократический, макиавеллист. Их управленческие характеристики. Понятие о темпераменте. Типы темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Их управленческие характеристики. Назначение типологии. Предистория зарождения типологии. Сущность и классификация прирожденных предпочтений человека. Экстраверты и интроверты: сущность, отличия, управленческие характеристики. Интуитивный и сенсорный типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Мыслительный и чувствующий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Воспринимающий и решающий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Принципы типологии Майерс-Бриггс</p>
Тема 5	<p>Сущность понятия «отношение». Модель формирования отношения. Ценности, их система и группы. Сущность понятий «убеждение», «эмоции». Разновидности убеждений и эмоций. Сущность терминов «намерение», «действие». Источники отношений. Функции отношений. Понятие «восприятие». Модель восприятия. Характеристики воспринимающего человека. Элементы воспринимаемого объекта. Компоненты ситуации. Структура и содержание внутренней реакции. Содержание внешней реакции. Тенденции в вынесении суждений: первое впечатление, эффект ореола, проекция, собственная теория личности, стереотипы, атрибуция. Модель атрибуции. Базисная модель человеческого поведения. Аксиомы человеческого поведения. Понятие «научение». Подходы к обучению. Типы последствий и эффект обучения. Режимы поощрений: непрерывное, с фиксированным интервалом, с переменным интервалом, с фиксированным и переменным количеством действий, условия и следствия использования. Модели обучения: условно-рефлекторная, оперантная, социальная, их этапы и условия применения.</p>
Тема 6	<p>Сущность основных понятий: мотивация, потребности, мотивационная структура, мотив, мотивирование и его типы, стимулы, стимулирование и его формы. Показатели (характеристики) деятельности человека: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность. Стадии процесса мотивации, их характеристики. Факторы, усложняющие процесс мотивации: неочевидность, изменчивость, различие. Теории содержания факторов мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (трех групп факторов) К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, их краткая суть. Теории процессов мотивации: теория ожидания, теория постановки целей, теория равенства, теория партисипативного управления, их краткая суть. Факторы, определяющие мотивацию. Принципы организации современной системы мотивации: принципы соответствия, организационные, методологические и технологические принципы. Задачи формирования эффективной системы мотивации. Управленческие мотивационные стратегии: повышение степени вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, модели участия в призывах.</p>

Тема 7	<p>Понятие карьеры и человеческие ресурсы. Параметры карьеры: ход развития, позиции карьеры, индивидуальное отождествление, приспособляемость.</p> <p>Этапы карьеры: этап изучения, этап начальных шагов, этап становления, этап поздних шагов. Модель развития человеческих ресурсов. Важные ожидания человека от работы. Виды деловой карьеры: межорганизационная, внутриорганизационная, специализированная и нет, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая. Принципы развития карьеры.</p> <p>Факторы и содержание планирования карьеры. Понятие стресса. Рабочие и нерабочие факторы стресса. Влияние стресса на человека. Модель стресса: реальное окружение, психологическое окружение, первичная познавательная оценка, индивидуальные различия, проявления стресса, вторичная познавательная оценка, защитная реакция. Методы управления стрессом: психологический и физиологический подход.</p>
Тема 8	<p>Понятие группы. Типы групп. Классификация групп по размерам: диады, триады, малы и большие группы, их особенности. Эффект размера групп и последствия их увеличения. Классификация групп по природе: формальные, неформальные, их особенности. Классификация групп по целевому назначению: первичные, социальные, целевые, их особенности. Характеристики группы: гомогенность, фоновые характеристики, статус членов, открытость, сплоченность. Персональные факторы создания групп. Ситуационные факторы создания групп.</p>
Тема 9	<p>Стадии развития групп: становления, конфликта, согласования, эффективная структура, основные этапы. Проблемы и причины отсутствия развития групп на разных стадиях. Признаки и условия зрелой группы. Понятие функции и роли в группе. Особенности и проблемы определения ролей и функций в целевых группах. Дileммы и техника распределения ролей в целевой группе. Сущность и особенности социоэмоциональных функций и ролей. Сущность и необходимость контроля и норм в группах. Понятие влияния и подчинения. Сила норм. Виды норм: нормы производительности, нормы взаимности, организационные нормы.</p>
Тема 10	<p>Сущность и необходимость контроля и норм в группах. Понятие влияния и подчинения. Сила норм. Виды норм: нормы производительности, нормы взаимности, организационные нормы. Понятие сплоченности, ее факторы и последствия. Понятие солидарного поведения, его виды и факторы. Понятие сотрудничества и конкуренции, их факторы и условия. Эффекты сотрудничества и конкуренции..</p>
Тема 11	<p>Понятие команды. Условия и правила формирования эффективных команд. Рекомендации по формированию эффективных команд. Оценка эффективности команд.</p>
Тема 12	<p>Понятие власти. Источники личностной основы власти. Источники организационной основы власти. Понятие лидерства и лидера. Лидерство в системе типов отношений управления. Отличия лидера от менеджера. Подходы к изучению лидерства Теории X и Y Дугласа МакГрегора. Исследования Ральфа Стогдила. Четыре группы лидерских качеств У. Бениса. Современные представления о лидерских качествах. Недостатки теорий лидерских качеств. Теория трех стилей руководства К. Левина. Исследования университета штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Четыре системы управления Р. Ликерта. Управленческая сетка Блейка и Моутон. Теория вознаграждения и наказания. Модель ситуационного лидерства Фреда Фидлера. Модель Пауля Херши и Кена Бланшарда. Нормативная модель Врума-Йеттона-Яго.</p>

Тема 13	<p>Сущность и классификация коммуникаций. Этапы и шаги коммуникационного процесса. Основные понятия коммуникационного процесса. Понятие коммуникационной сети. Типы сетей. Понятие коммуникационного стиля. Типы стилей. Понятие невербальной коммуникации, ее типы. Сущность и классификации управлеченческих решений. Типовые стадии и этапы процесса принятия решения. Методы разработки управлеченческих решений. Понятие модели управлеченческого решения, ее элементы. Методы и критерии оценки эффективности решений. Сущность конфликтов. Типы и уровни конфликтов. Источники и способы решения конфликтов. Методы управления рациональными конфликтами. Управление иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Инструменты решения конфликтов.</p>
Тема 14	<p>Сущность организационной культуры, ее основные элементы. Уровни организационной культуры. Основные характеристики культуры по Ф. Харису и Р. Моргану. Виды организационных культур. Классификации типов культуры. Организационные субкультуры. Сущность понятий формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Источники, факторы и процессы определяющие формирование организационной культуры. Критерии силы культуры. Методы поддержания организационной культуры. Цели изменения организационной культуры, подходы и модели изменений. Сущность организационного развития и изменений. Источники и цели организационных изменений. Виды организационных изменений. Движущие силы организационных изменений: глобализация, информатизация, развитие менеджмента, развитие рабочей силы. Организационный диагноз, его элементы. Принципы организационных изменений. Модели организационных изменений: трехшаговая по К. Левину (разморозка-изменение-заморозка), модель исследования-действия (исследование – обратная связь – обсуждение – действие), модель планируемых изменений, ее фазы. Источники сопротивления изменениям (индивидуальные и организационные). Факторы влияющие на успех организационных изменений. Методы индивидуальных изменений. Методы групповых изменений. Методы развития организаций. Планирование управления изменениями и сопротивлением.</p>

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

Литература для самостоятельной работы студентов

1. Кондратьев Д. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы для студентов по направлению 080200 "Менеджмент", степень выпускника - бакалавр, - Ижевск: , 2014. - 40 с. - Режим доступа: <http://portal.udsa.ru/index.php?q=docs&download=1&parent=12808&id=14176>

2. Организационное поведение [Электронный ресурс]: конспект лекций для студентов по направлению 080200 "Менеджмент", степень выпускника - бакалавр, сост. Кондратьев Д. В. - Ижевск: , 2014. - 48 с. - Режим доступа: <http://portal.udsa.ru/index.php?q=docs&download=1&parent=12808&id=14202>

Вопросы и задания для самостоятельной работы (очная форма обучения)

Пятый семестр (93 ч.)

Вид СРС: Доклад, сообщение (подготовка) (23 ч.)
Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по

представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Вид СРС: Выполнение индивидуального задания (23 ч.)

Выполнение индивидуального задания предусматривает описание и расчет необходимого комплекса мероприятий по заданию преподавателя.

Вид СРС: Работа с рекомендуемой литературой (27 ч.)

Самостоятельное изучение вопроса, согласно рекомендуемой преподавателем основной и дополнительной литературы.

Вид СРС: Творческое задание (выполнение) (20 ч.)

Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Вопросы и задания для самостоятельной работы (очно-заочная форма обучения)

Всего часов самостоятельной работы (155 ч.)

Вид СРС: Выполнение индивидуального задания (56 ч.)

Выполнение индивидуального задания предусматривает описание и расчет необходимого комплекса мероприятий по заданию преподавателя.

Вид СРС: Работа с рекомендуемой литературой (57 ч.)

Самостоятельное изучение вопроса, согласно рекомендуемой преподавателем основной и дополнительной литературы.

Вид СРС: Творческое задание (выполнение) (42 ч.)

Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

7. Тематика курсовых работ(проектов)

1 Исследование и оценка состояния системы организационного поведения организации (на примере...)

2 Разработка и обоснование элементов системы организационного поведения организации (на примере...)

3 Исследование процесса управленческой коммуникации и разработка предложений по ее совершенствованию в организации (на примере...)

4 Исследование межгрупповых конфликтов в организации и разработка предложений по управлению ими (на примере...).

5 Исследование внутригрупповых конфликтов в организации и разработка предложений по управлению ими (на примере...)

6 Исследование межличностных конфликтов в подразделении организации и разработка предложений по управлению ими (на примере...)

7 Исследование внутрихозяйственных конфликтов организации и разработка предложений по управлению ими (на примере...)

8 Исследование процессов разработки и принятия стратегических управленческих решений в организации (на примере...)

9 Исследование процессов разработки и принятия текущих управленческих решений в организации или в подразделении организации (на примере...)

10 Исследование процессов разработки и принятия оперативных управленческих решений в подразделении организации (на примере...).

11 Исследование мотивационной структуры персонала организации и разработка предложений по ее совершенствованию (на примере...).

- 12 Исследование системы стимулирования персонала в организации и разработка предложений по ее совершенствованию (на примере...)
- 13 Разработка стратегии управления мотивацией персонала организации (на примере...)
- 14 Руководитель как социальный лидер в коллективе (на примере...)
- 15 Разработка и принятие управленческих решений в организации (на примере...)
- 16 Управление мотивацией и стимулированием работников организации (на примере...)
- 17 Анализ практики и совершенствование технологии принятия управленческих решений в организации или в ее подразделении (на примере...)
- 18 Анализ состояния и совершенствование мотивации труда в сельскохозяйственной организации или в ее подразделении (на примере...)
- 19 Оценка состояния совершенствования процесса управленческой коммуникации в сельскохозяйственной организации или в ее подразделении (на примере...)
- 20 Оценка состояния и совершенствование системы (процесса) управления конфликтами в сельскохозяйственной организации или в ее подразделении (на примере...)
- 21 Оценка и совершенствование основ власти и лидерских качеств руководителя сельскохозяйственной организации, отдела или службы (на примере...)
- 22 Оценка состояния и совершенствование организационной культуры в сельскохозяйственной организации или в ее подразделении (на примере...)
- 23 Разработка и обоснование проекта организационных изменений сельскохозяйственной организации или в ее подразделений (на примере...)
- 24 Разработка и обоснование системы (модели) типов личности в организации (на примере...)
- 25 Исследование типов личности в подразделении организации и разработка предложений по совершенствованию использования персонала (на примере...)
- 26 Исследование процессов обучения в организации и разработка предложений по их совершенствованию (на примере...)
- 27 Исследование режимов поощрений и наказаний в организации и разработка предложений по их совершенствованию (на примере...)
- 28 Управление стрессом в организации (на примере...)
- 29 Управление карьерой в организации (на примере...)
- 30 Управление неформальными группами в организации (на примере...)
- 31 Исследование состава и характеристик групп в организации и оценка их влияния на развитие организации (на примере...)
- 32 Управление формированием и развитием групп в организации (на примере...)
- 33 Исследование процесса развития группы (формальной или неформальной) организации и разработка предложений по рационализации (или оптимизации) ее структуры (на примере...)
- 34 Другие темы по согласованию с преподавателем

8. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации

8.1. Компетенции и этапы формирования

Коды компетенций	Этапы формирования		
	Курс, семестр	Форма контроля	Разделы дисциплины
ОПК-3	3 курс, Пятый семестр	Экзамен	Раздел 1: Теоретическая сущность организационного поведения.

УК-6	3 курс, Пятый семестр	Экзамен	Раздел 2: Основы индивидуального поведения в организации.
УК-11 УК-3	3 курс, Пятый семестр	Экзамен	Раздел 3: Основы группового поведения в организации.
ОПК-3 ПК-1	3 курс, Пятый семестр	Экзамен	Раздел 4: Организационное поведение в развитии организации.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

В рамках изучаемой дисциплины студент демонстрирует уровни овладения компетенциями:

Повышенный уровень:

Базовый уровень:

Пороговый уровень:

Уровень ниже порогового:

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации	
	Экзамен (дифференцированный зачет)	Зачет
Повышенный	5 (отлично)	зачтено
Базовый	4 (хорошо)	зачтено
Пороговый	3 (удовлетворительно)	зачтено
Ниже порогового	2 (неудовлетворительно)	не зачтено

Критерии оценки знаний студентов по дисциплине

8.3. Типовые вопросы, задания текущего контроля

Раздел 1: Теоретическая сущность организационного поведения

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

1. Компоненты и области проявления организационного поведения

2. Модели оргповедения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель

3. Философия оргповедения

4. Видение и миссия оргповедения

5. Исследования движений Ф. и Л. Гилбертами

Раздел 2: Основы индивидуального поведения в организации

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1. Типы личности по приспособлению к жизни в организации
2. Экстраверты и интроверты: сущность, отличия, управленические характеристики
3. Типы личности по отношению к нормам организации
4. Модель формирования отношения
5. Режимы поощрений

Раздел 3: Основы группового поведения в организации

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1. Классификация групп по целевому назначению
2. Особенности и проблемы определения ролей и функций в целевых группах
3. Факторы влияния: групповые, мотивационные, ситуационные
4. Понятие сотрудничества и конкуренции, их факторы и условия
5. Условия и правила формирования эффективных команд

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

1. Проблемы и причины отсутствия развития групп на разных стадиях
2. Ситуационные факторы создания групп
3. Сущность и необходимость контроля и норм в группах
4. Социальное воздействие, риск и поляризация
5. Сила норм

Раздел 4: Организационное поведение в развитии организации

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

1. Источники организационной основы власти
2. Этапы и шаги коммуникационного процесса
3. Методы разработки управленческих решений
4. Типовые стадии и этапы процесса принятия решения
5. Методы управления рациональными конфликтами

ПК-1 Способен разрабатывать организационно-распорядительные документы, способствующие повышению эффективности работы структурного подразделения и экономического субъекта в целом

1. Организационный диагноз, его элементы
2. Планирование управления изменениями и сопротивлением
3. Документы, закрепляющие нормы организационной культуры
4. Коммуникативная структура организации
5. Регламенты разработки управленческих решений

8.4. Вопросы промежуточной аттестации

Пятый семестр (Экзамен, ОПК-3, ПК-1, УК-11, УК-3, УК-6)

1. Оценить элементы системы организационного поведения 2-3 известных вам групп
2. Привести примеры и охарактеризовать модели организационного поведения 2-3 известных вам групп
3. Сформулировать 7-8 основных причин, обуславливающих необходимость изучения организационного поведения в торговле (или в общественном питании)
4. Сформулировать перечень из 10-12 потребностей студента бакалавриата экономического профиля

5. Произвести оценку основных параметров одной из известных личностей по критериям «большой пятерки», по классификациям невротических типов, индивидуального темперамента, по приспособлению к жизни и по отношению к нормам в организации
6. Произвести оценку типов 2-3 известных личностей с использованием индикатора типов личности Майерс-Бриггс
7. Сформулировать 8-10 основных мотивов жизни и деятельности студента бакалавриата и рассчитать мотивационную структуру
8. Привести практические примеры тенденций в вынесении суждений из личного опыта
9. Сформулировать перечень поощрений и наказаний студента (или работника), определить их режимы
10. Установить источники власти и механизмы, используемые 2-3 известными личностями, и механизмы их реализации
11. Выявить и оценить состояние элементов процесса управленческой коммуникации одной из известных подсистем управления
12. Привести пример разработки и реализации в разрезе стадий и этапов одного из (произвольно выбранного студентом) управленческих решений
13. Привести практические примеры известных типов внутрихозяйственных конфликтов и установить их первопричины
14. Охарактеризовать состояние элементов организационной культуры известной вам организации (или ее подразделения)
15. Сформулировать и перечислить цели и задачи требуемых организационных изменений на примере известной организации
16. Сформулировать и перечислить примеры (3-4) сопротивления организационным изменениям на примере известной организации, установить источники, факторы сопротивления
17. Рассмотреть на примере известной личности критерии (параметры) и этапы развития ее карьеры
18. Установить и перечислить непосредственные источники стресса одной из известных личностей, сформировать модель стресса
19. Привести 2-3 примера первичных групп, установить их основные характеристики и факторы их создания
20. Привести пример произвольной группы и установить текущее распределение в ней функций
21. Привести пример произвольной группы и установить текущее состояние в ней норм и процедур контроля
22. Привести практические примеры сплоченного и солидарного поведения, сотрудничества и конкуренции в группах
23. Обосновать эффективную модель организационного поведения для одной из известных организаций (ее подразделений)
24. Представить исследование системы мотивации определенной категории работников (учащихся), выявить проблемы и недостатки, обосновать выбор мотивационной стратегии и меры по совершенствованию мотивации
25. Исследовать известными методами параметры 3-4 личностей в определенном (известном) коллективе, установить степень и условия их совместимости, определить меры по конструктивному решению конфликтов межличностных различий
26. Исследовать состояние источников и функций отношений известного индивида, процессы восприятия и вынесения им суждений, выявить характерные для него ошибки, сформулировать для него предложения по обеспечению адекватной интерпретации и принятию информации, обеспечению адекватного поведения
27. Исследовать систему поощрения и наказания в известной организации, выявить недостатки и сформулировать предложения по ее совершенствованию

28. Исследовать состояние организационного поведения в известном коллективе, выявить недостатки, разработать и обосновать применение известных моделей научения для формирования должного поведения

29. Исследовать процедуру разработки и принятия одного из текущих управленческих решений, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам управления, разработать предложения по совершенствованию процедуры

30. Исследовать состояние взаимоотношений в известной организации, соотношение ее частей с элементами внешней среды, предпринимаемые в организации организационные изменения, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам развития организации, разработать предложения по реинжинирингу процессов и структур организации, механизмов реализации организационных изменений

8.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

9. Перечень учебной литературы

1. Куликова Т. И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие, - М.: , 2013. - 119 с. - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/338200/info>

2. Маркова Е. В., Саковская О. Н. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод [Электронный ресурс]: учебное пособие, - Ярославль: ЯрГУ, 2011. - 180 с. - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/237925/info>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. <http://e-learning.udsu.ru/login/index.php> - Информация по экономическим и бухгалтерским наукам
2. <http://ebs.rgazu.ru> - ЭБС AgriLib
3. <http://gallupmedia.ru> - Информация по экономическим наукам
4. <http://lib.rucont.ru> - ЭБС «Руконт»
5. <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
6. <http://www.economy.gov.ru/minec/main> - Сайт Министерства экономического развития РФ

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

Перед изучением дисциплины студенту необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, изучить перечень рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины. Для эффективного освоения дисциплины рекомендуется посещать все виды занятий в соответствии с расписанием и выполнять все домашние задания в установленные преподавателем сроки. В случае пропуска занятий по уважительным причинам, необходимо получить у преподавателя индивидуальное задание по пропущенной теме. Полученные знания и умения в процессе освоения дисциплины студенту рекомендуется применять для решения задач, не обязательно связанных с программой дисциплины. Владение компетенциями дисциплины в полной мере будет подтверждаться Вашим умением ставить конкретные задачи, выявлять существующие проблемы, решать их и принимать на основе полученных результатов оптимальные решения. Основными видами учебных занятий для студентов по учебной дисциплине являются: занятия лекционного типа, занятия семинарского типа и самостоятельная работа студентов.

Формы работы	Методические указания для обучающихся
--------------	---------------------------------------

Лекционные занятия	<p>Работа на лекции является очень важным видом деятельности для изучения дисциплины, т.к. на лекции происходит не только сообщение новых знаний, но и систематизация и обобщение накопленных знаний, формирование на их основе идеяных взглядов, убеждений, мировоззрения, развитие познавательных и профессиональных интересов.</p> <p>Краткие записи лекций (конспектирование) помогает усвоить материал. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Прослушивание и запись лекции можно производить при помощи современных устройств (диктофон, ноутбук, нетбук и т.п.).</p> <p>Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор, в том числе нормативно-правовые акты соответствующей направленности. По результатам работы с конспектом лекции следует обозначить вопросы, термины, материал, который вызывают трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.</p> <p>Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать освоение соответствующего раздела или темы.</p>
Лабораторные занятия	<p>При подготовке к занятиям и выполнении заданий студентам следует использовать литературу из рекомендованного списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.</p> <p>Перед каждым занятием студент изучает план занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на занятие материалу.</p> <p>Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к занятию и выполнению домашних заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проработать конспект лекций; - проанализировать литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю); - изучить решения типовых задач (при наличии); - решить заданные домашние задания; - при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю. <p>В конце каждого занятия типа студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на занятии семинарского типа или на индивидуальные консультации.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.</p>

	<p>Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, рекомендуемой литературы; подготовку к занятиям семинарского типа в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время занятий.</p> <p>Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на занятиях лекционного типа, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на занятиях семинарского типа, контроль знаний студентов.</p> <p>Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.</p> <p>Помимо самостоятельного изучения материалов по темам к самостоятельной работе обучающихся относится подготовка к практическим занятиям, по результатам которой представляется отчет преподавателю и проходит собеседование.</p> <p>При самостоятельной подготовке к практическому занятию обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организует свою деятельность в соответствии с методическим руководством по выполнению практических работ; - изучает информационные материалы; - готовит и оформляет материалы практических работ в соответствии с требованиями. <p>В результате выполнения видов самостоятельной работы происходит формирование компетенций, указанных в рабочей программы дисциплины (модуля).</p>
Практические занятия	<p>Формы организации практических занятий определяются в соответствии со специфическими особенностями учебной дисциплины и целями обучения. Ими могут быть: выполнение упражнений, решение типовых задач, решение ситуационных задач, занятия по моделированию реальных условий, деловые игры, игровое проектирование, имитационные занятия, выездные занятия в организации (предприятия), занятия-конкурсы и т.д. При устном выступлении по контрольным вопросам семинарского занятия студент должен излагать (не читать) материал выступления свободно. Необходимо концентрировать свое внимание на том, что выступление должно быть обращено к аудитории, а не к преподавателю, т.к. это значимый аспект формируемых компетенций.</p> <p>По окончании семинарского занятия обучающемуся следует повторить выводы, полученные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого обучающемуся в течение семинара следует делать пометки. Более того, в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала обучающемуся следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.</p> <p>При подготовке к занятиям студентам следует использовать литературу из рекомендованного списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.</p>

Перед каждым занятием студент изучает план занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на занятие материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач (при наличии);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на занятии или на индивидуальные консультации.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а так же в отдельных группах.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины (модуля) обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,
- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,
- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата (в том числе с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию обучающегося задания могут выполняться в устной форме.

12. Перечень информационных технологий

Информационные технологии реализации дисциплины включают

12.1 Программное обеспечение

1. Базовый пакет программ Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint). Microsoft Office Standard 2016. Бессрочная лицензия. Договор №79-ГК/16 от 11.05.2016. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №0313100010014000038-0010456-01 от 11.08.2014. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №26 от 19.12.2013. Microsoft Office Professional Plus 2010. Бессрочная лицензия. Договор №106-ГК от 21.11.2011. Р7-Офис. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.
2. Операционная система: Microsoft Windows 10 Professional. По подписке для учебного процесса. Последняя доступная версия программы. Astra Linux Common Edition. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

12.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «Консультант плюс». Соглашение № ИКП2016/ЛСВ 003 от 11.01.2016 для использования в учебных целях бессрочное. Обновляется регулярно. Лицензия на все компьютеры, используемые в учебном процессе.

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Оснащение аудиторий

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории
2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (практических занятий). Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью
4. Помещение для самостоятельной работы. Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
5. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.