Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Грызлова Алена Фёдоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2022 18:05:58
Уникальный программный ключ:
def4c1aae4956ccb60c796114b0245db1bc83492776b2fb6b418be863d2dac15

Автономная некоммерческая организация высшего образования

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОТКРЫТЫЙ ИНСТИТУТ г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

Кафедра менеджмента

**Рабочая программа учебной дисциплины**

# «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки – Производственный менеджмент

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная, очно-заочная

Санкт-Петербург

2021

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» (Б1.О.10.) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской федерации № 970 от 12.08.2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59449), к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры менеджмента (протокол № 09/21 от 11 мая 2021 г.).

Зав. кафедрой _____ Гиоев Г.В.

Рабочую программу подготовила: к.и.н., доцент Апон М.Е.

СОДЕРЖАНИЕ


| | |
|---|---|
| 1. Цель и задачи дисциплины | 4 |
| 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО | 4 |
| 3. Требования к результатам освоения дисциплины | 4 |
| 4. Структура и содержание дисциплины | 6 |
| 5. Образовательные технологии | 13 |
| 6. Самостоятельная работа студентов | 14 |
| 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 15 |
| 8. Методические рекомендации по изучению дисциплины | 21 |
| 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины | 24 |
| 10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов | 25 |
| 11. Согласование и утверждение рабочей программы дисциплины | 28 |

## 1. Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины**

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является усвоение студентами теоретических основ и получение практических навыков управления поведением (индивидов, групп, организаций) в процессе труда.

**Задачи дисциплины**

- дать представление о роли и значении организационного поведения для обеспечения нормального функционирования и стабильного развития организации;
- раскрыть основные понятия, в которых описывается организационное поведение;
- изучить закономерности поведения людей в организации;
- раскрыть сущность административных, организационных и социально-психологических технологий управления поведением людей в организации, применение которых обеспечивает успешное ее функционирование и развитие;
- научить навыкам анализа организационных ситуаций с целью выбора оптимальных технологий управления;
- сформировать навыки организационного мышления и корпоративной культуры;
- рассмотреть все многообразие индивидуальных стратегий управления организационным поведением.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Организационное поведение» (Б1.О.10.) включена в обязательную часть дисциплин Блока Б1 «Дисциплины (модули)», согласно ФГОС ВО для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Организационное поведение», являются дисциплины базовой части: Методы принятия управленческих решений (Б1.О.07), Теория организации (Б1.О.09), Стратегический менеджмент (Б1.О.14), Основы менеджмента (Б1.О.20), Организация производства (Б1.В.05), Логистика (Б1.В.09), Производственный менеджмент (Б1.В.10), Управление проектами (Б1.В. 11), Управление операциями (Б1.В.ДВ.3.2).

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: Управление человеческими ресурсами (Б1.В.ДВ.4.1), Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности (Б1.О.16), Исследование систем управления (Б1.В.04) и прохождения учебной, производственной и преддипломной практик.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

| Наименование категории (группы) универсальных компетенций | Код и наименование универсальной компетенции выпускника | Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции |
|---|---|---|
| Межкультурное взаимодействие | УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах | ИУК-5.1. Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации<br>ИУК-5.2. Умеет вести |

| | | |
|---|---|---|
| | | коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм<br>ИУК-5.3. Владеет практическими навыками анализа философских и исторических фактов, оценки явлений культуры; способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации |

Общепрофессиональные компетенции:

| **Код общепрофессиональной компетенции выпускника** | **Наименование общепрофессиональной компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции выпускника** |
|---|---|---|
| ОПК-3 | Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности | ОПК-3.1. Знает принципы, методы и средства решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности<br>ОПК-3.2. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности<br>ОПК-3.3. Владеет навыками подготовки обзоров, аннотаций, составления рефератов, научных докладов, публикаций, и библиографии по научно-исследовательской работе с учетом требований информационной безопасности |

Профессиональные компетенции (ПК):

| | | |
|---|---|---|
| ПК-1 | Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | ИПК-1.1. Знает и критически оценивает основные теории мотивации, лидерства и власти<br>ИПК-1.2. Демонстрирует способность использовать в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач<br>ИПК-2.3. Разрабатывает оптимальную кадровую политику и готов использовать кадровые технологии в организации |

Ожидаемые результаты**:**

В результате изучения дисциплины бакалавры направления 38.03.02 «Менеджмент» приобретут:

***Знания:***

- основные концепции организационного поведения;
- современные методы описания поведения человека в организации;
- содержание базовых технологий управления поведением в малых и больших группах;
- методы создания и усиления трудовой мотивации;
- основные модели лидерства;
- особенности коммуникативного поведения.

***Умения:***

- формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;
- применять на практике полученные теоретические знания при разработке рекомендаций по корректировке организационного поведения.

***Овладеют навыками*:**

- выступления и публичной презентации аналитического материала;
- самостоятельного овладения новыми знаниями в области производственного поведения с использованием современных информационных технологий;
- оценки эффективности управленческих технологий, определяющих характер организационного поведения.

## 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» для направления 38.03.02 «Менеджмент» составляет 3 зачетные единицы или 108 часов общей учебной нагрузки.

Таблица 1

Структура дисциплины
(очная / заочная / очно-заочная форма обучения)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Семестр | Всего часов | Виды учебной работы (в академических часах) | | | Форма контроля |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Л | СР | ПЗ | |
| 1. | Тема 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации | 7/7/7 | **14/13/16** | 3/2/2 | 7/11/10 | 4/-/4 | Контрольный опрос во время семинара. |
| 2. | Тема 2. Поведение и эффективность организации | 7/7/7 | **14/13/16** | 3/-/2 | 7/11/10 | 4/2/4 | Устный контрольный опрос во время семинара |
| 3. | Тема 3. Личность в организации | 7/7/7 | **13/13/16** | 2/-/2 | 7/11/10 | 4/2/4 | Решение ситуативных задач, выполнение упражнений. |
| 4. | Тема 4. Группа и групповое поведение в организации | 7/7/7 | **12/13/16** | 2/2/2 | 5/11/10 | 5/-/4 | Выступление с докладом во время семинара |
| 5. | Тема 5.Конфликты в организации | 7/7/7 | **13/13/16** | 2/-/2 | 7/11/10 | 4/2/4 | Письменный контрольный опрос во время семинара, выполнение упражнений. |
| 6. | Тема 6. Лидерство в организации | 7/7/7 | **14/13/14** | 2/-/2 | 7/11/10 | 5/2/2 | Решение ситуативных задач, итоговое тестирование. |
| 7. | Тема 7. Организационная культура в системе организационного поведения | 7/7/7 | **14/13/8** | 2/-/- | 7/13/8 | 5/-/- | Устный контрольный опрос во время семинара |
| 8. | Тема 8. Имидж и деловая репутация организации | 7/7/7 | **14/13/6** | 2/-/- | 7/13/6 | 5/-/- | Выступление с докладом во время семинара |
| | **Промежуточная аттестация** | | **-/4/-** | | | | **Зачет с оценкой** |
| | **ИТОГО:** | | **108/108/108** | **18/4/12** | **54/92/74** | **36/8/22** | |

Таблица 2

Содержание дисциплины

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 1 | Тема1.Организационное поведение в системе менеджмента организации | Возникновение организационного поведения как науки. Предмет и задачи организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Организация, как система. Организация как процесс. Организация как открытая и закрытая система. Организация и менеджмент. Типы управления организацией: механистический, органистический. Система организационного поведения и ее структура. Особенности организации, определяющие характер организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения. | Знать:<br>- систему организационного поведение и ее структуру;<br>- закономерности и этапы возникновения организационного поведения как науки;<br>- принципы построения организационного поведения.<br>Уметь:<br>- формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- определять особенности организации, определяющие характер организационного поведения.<br>Владеть:<br>- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе;<br>-способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 2 | Тема 2. 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. | Знать:<br>- систему организационного поведения и ее структуру;<br>- закономерности и этапы возникновения организационного поведения как науки;<br>- принципы построения организационного поведения.<br>Уметь:<br>- формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- определять особенности |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | организации, определяющие характер организационного поведения.<br>Владеть:<br>- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;<br>- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления;<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 3 | Тема 3. Личность в организации | Факторы, определяющие поведение личности в социальной среде.<br>Личность и ее социальная роль в организации. Личность и ее основные свойства. Внутренняя структура личности. Социальная структура личности. Восприятие. Ценности и установки. Дефиниция понятий: индивид, личность, человек, индивидуальность, работник. Теории личности. Ролевое поведение в организации. Роли руководителя: межличностные, информационные, связанные с принятием решений. Методы изучения личности. Введение человека в организацию. Персональное развитие в организации. Мотивация как фактор управления личностью. | Знать:<br>- систему организационного поведения и ее структуру;<br>- основы управления организационным поведением.<br>- способы эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.<br>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>Уметь:<br>- формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>-определять особенности организации, определяющие характер организационного поведения.<br>- оценивать методы мотивации персонала.<br>Владеть: |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | - способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>- готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций.<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 4 | Тема 4. Группа и групповое поведение | Понятие группы. Классификация групп. Основные характеристики группы: структура, статус, роли, нормы, лидерство, состав группы, групповые процессы, сплоченность, конфликтность. Ситуационные характеристики группы: размер группы, пространственное расположение, задачи, система вознаграждения. Стадии развития групп. Факторы группового поведения. Группа и групповая динамика.<br>Взаимодействие индивида и группы. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Этапы формирования группы, их характеристика. Формальные и неформальные группы: общие черты, отличительные признаки. Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп. Различия между рабочей группой и командой. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд. | Знать:<br>- систему организационного поведения и ее структуру;<br>- основы управления организационным поведением.<br>- способы эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.<br>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>- основы межкультурных отношений в менеджменте;<br>Уметь:<br>-формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- оценивать методы мотивации персонала;<br>- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;<br>- моделировать взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.<br>Владеть:<br>- способностью эффективно организовать групповую |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br>- способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 5 | Тема 5. Конфликты в организации | Понятие конфликта. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта. Инцидент. Стадии конфликта. Природа и социальная роль конфликтов. Причины их возникновения. Классификация конфликтов: мотивационные, коммуникационные, власти и безвластия, внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между группой и личностью. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтами. Профилактика конфликтов. Переговоры. | Знать:<br>- основы управления организационным поведением.<br>- способы эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.<br>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>- основы межкультурных отношений в менеджменте;<br>- методы управления организационными конфликтами.<br>Уметь:<br>-формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- оценивать методы мотивации персонала;<br>- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;<br>- моделировать взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.<br>Владеть:<br>- способностью эффективно организовать групповую |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br>- различными способами разрешения конфликтных ситуаций;<br>- способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 6 | Тема 6. Лидерство в организации | Природа лидерства. Теории лидерства. Формальный лидер. Неформальный лидер. Типы лидерства: инструментальный, эмоциональный. Лидерство и власть. Отличие руководителя от лидера. Типы власти. Взаимосвязь понятий: власть, руководство, лидерство, влияние, полномочия. Лидер и организация. Деструктивное лидерство. Делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя. Развитие лидерского потенциала. | Знать:<br>- основы управления организационным поведением.<br>- способы эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.<br>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>- основы теории лидерства;<br>- методы делегирования полномочий.<br>Уметь:<br>-формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- оценивать методы мотивации персонала;<br>- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;<br>- делегировать полномочия;<br>- моделировать взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.<br>Владеть: |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | - способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br>- различными способами разрешения конфликтных ситуаций;<br>- способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 7 | Тема 7. Организационная культура в системе организационного поведения | Понятие организационной культуры. Концепции организационной культуры. Функции и составные части организационной культуры. Источники, типы и проявления организационной культуры.<br>Типы организационной культуры: «невротическая» и «здоровая» организационная культура. Доминантная культура, субкультура и контркультура. Наблюдаемые аспекты организационной культуры: истории, церемонии, ритуалы, символы. Ценности и организационная культура. Культурные правила и роли. Организационные мифы.<br>Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры Развитие организационной культуры. | Знать:<br>- основы управления организационной культурой;<br>- способы эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.<br>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;<br>- методы формирования организационной культуры.<br>Уметь:<br>-формулировать проблему исследования организационной культуры на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- оценивать методы мотивации персонала;<br>- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;<br>- делегировать полномочия;<br>- моделировать взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.<br>Владеть: |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | - способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования организационной культуры;<br>- различными способами разрешения конфликтных ситуаций;<br>- способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.<br>Компетенции<br>УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 8 | Тема 8. Имидж и деловая репутация организации | Имидж и его слагаемые. Деловая репутация. Принципы создания имиджа и деловой репутации. Формула воздействия имиджа. Самопрезентация. Реклама. Виды рекламы. Принципы создания рекламы. Прямой маркетинг. Правила рекламы. | Знать:<br>- систему организационного поведения и ее структуру;<br>- принципы создания имиджа и деловой репутации организации;<br>- методы управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения.<br>Уметь:<br>- формулировать проблему исследования организационного поведения на уровне отдельной личности, группы и организации в целом;<br>- создавать положительный имидж компании.<br>Владеть:<br>- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;<br>- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и |

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Результат обучения, формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| | | | муниципального управления; Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |

## 5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20% аудиторных занятий. Используемые в процессе изучения дисциплины образовательные технологии представлены в таблице 3.

Таблица 3

Образовательные технологии

| Разделы/Темы | Образовательные технологии |
|---|---|
| Тема 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации | Лекция-визуализация; проведение студенческих докладов |
| Тема 2. Поведение и эффективность организации | Лекция-беседа; проведение студенческих докладов |
| Тема 3. Личность в организации | Лекция-беседа; семинар-дискуссия |
| Тема 4. Группа и групповое поведение | Лекция-визуализация, проведение студенческих докладов |
| Тема 5.Конфликты в организации | Лекция-визуализация; занятие на основе кейс-метода |
| Тема 6. Лидерство в организации | Лекция с разбором конкретной ситуации; семинар-дискуссия |
| Тема 7. Организационная культура в системе организационного поведения | Лекция с разбором конкретной ситуации; семинар-дискуссия |
| Тема 8. Имидж и деловая репутация организации | Лекция-беседа; проведение студенческих докладов |

## 6. Самостоятельная работа студентов

Таблица 4

Характеристика самостоятельной работы студентов

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы | Часы | Компетенции |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Тема 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации | Работа с лекциями; работа с электронными библиотеками для составления тематического глоссария. | 7/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 2 | Тема 2. Поведение и эффективность организации | Работа с лекциями и основной литературой**,** электронными библиотеками для закрепления материала. | 7/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 3 | Тема 3. Личность в организации | Работа с основной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления | 7/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | материала; подготовка к тестированию. | | |
| 4 | Тема 4. Группа и групповое поведение | Работа с обязательной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления материала. | 5/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 5 | Тема 5. Конфликты в организации | Работа с основной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления материала; подготовка к тестированию | 7/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 6 | Тема 6. Лидерство в организации | Работа с основной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления материала; подготовка к тестированию. | 7/11/10 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 7 | Тема 7. Организационная культура в системе организационного поведения | Работа с обязательной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления материала. | 7/13/8 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |
| 8 | Тема 8. Имидж и деловая репутация организации | Работа с обязательной и дополнительной литературой, электронными библиотеками для закрепления материала; подготовка к тестированию. | 7/13/6 | Компетенции УК-5; ОПК-3; ПК-1 |

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Список основной и дополнительной литературы

Основная литература:


1. Глумаков В. Н. Организационное поведение: учебное пособие / В. Н. Глумаков. - 3-е изд. – М. : Вузовский учебник, 2020. – 352 с.
2. Васильев Г. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. - М. : Юнити-Дана, 2020. - 256 с.
3. Зайцев Л. Г. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М. : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 464 с. - Режим доступа: http://znanium.com
4. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Л. Захаров. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 237 с. - Режим доступа: http://znanium.com
5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2019. - 487 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru
6. Лапыгтн Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 329 с. – То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://znanium.com
7. Петросян Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории : учебное пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; ред. Б. А. Райзберг. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 272 с.

8. Резник С. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / С. Д. Резник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 463 с. - Режим доступа: http://znanium.com

Дополнительная литература:

1. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. П. Балашов. - М. : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 304 с. - Режим доступа: http://znanium.com
2. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – М. : Дашков и К, 2020. – 384 с.
3. Грошев И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2019. - 535 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru
4. Джоунс Г. Р. Организационное поведение: Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Р. Джоунс, Джордж Дж. М. ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2018. - 460 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru
5. Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л. В. Згонник. - М. : Дашков и К°, 2020. - 232 с. - Режим доступа: http://znanium.com
6. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 383 с.
7. Козлов В. В. Организационное поведение : учебное поведение / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; ред. М. Н. Кулапов. – М. : КНОРУС, 2017. – 232 с.
8. Козлова А. М. Организационное поведение. Для руководителей [Электронный ресурс] / А. М. Козлова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 319 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru

### 7.2 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Лицензионные ресурсы:

http://znanium.com/

Электронно-библиотечная система образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания.

http://biblioclub.ru/

«Университетская библиотека онлайн».

Интернет-библиотека, фонды которой содержат учебники и учебные пособия, периодику, справочники, словари, энциклопедии и другие издания на русском и иностранных языках. Полнотекстовый поиск, работа с каталогом, безлимитный постраничный просмотр изданий, копирование или распечатка текста (постранично), изменение параметров текстовой страницы, создание закладок и комментариев.

Открытые Интернет-источники:

http://elibrary.ru/defaultx.asp

**«eLibrary.ru».** Российская электронная библиотека. Полные тексты зарубежной и отечественной научных периодических изданий

http://www.gumer.info/

**Библиотека Гумер - гуманитарные науки.** Коллекция книг по социальным и гуманитарным и наукам: истории, культурологии, философии, политологии, литературоведению, языкознанию, журналистике, психологии, педагогике, праву, экономике и т.д.

http://www.rsl.ru/

**Российская государственная библиотека.** Собрание электронных копий ценных и наиболее спрашиваемых печатных изданий и электронных документов из фондов РГБ и других источников. Электронная библиотека состоит из четырех коллекций, включает 400 тыс. документов и постоянно пополняется.

http://www.public.ru/

**«Публичная Библиотека».** Интернет-библиотека СМИ. Полные тексты периодических изданий на русском языке (традиционные и электронные СМИ, новостные ленты, блоги).

http://www.encyclopedia.ru/

**«Мир энциклопедий»**. Сайт с крупнейшей подборкой самых разнообразных энциклопедий.

http://www.ebdb.ru/

**«eBdb».** Поисковая система по фондам электронных библиотек. С помощью этого сервиса можно искать книги в электронных библиотеках Интернета - объем базы данных свыше 2 млн. изданий.

http://bukinist.agava.ru

**"Букинист".** Поисковая система предназначена для поиска книг и других электронных текстов, имеющихся в свободном доступе в Интернет.

http://www.poiskknig.ru/

**Поиск электронных книг.** Возможность поиска электронных книг. В базе данных более 67000 записей.

### 7.3. Перечень учебно-методических материалов, разработанных ППС кафедры

Кафедрой Философии и гуманитарных дисциплин разработаны:

- авторские лекционные курсы, читаемые на очных занятиях по истории;
- методические материалы, хранящиеся на кафедре.

### 7.4. Вопросы для самостоятельной подготовки

| Темы | Вопросы для самостоятельного изучения |
|---|---|
| Тема 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации | • Возникновение организационного поведения как науки. Предмет и задачи организационного поведения.<br>• Основополагающие концепции организационного поведения.<br>• Методы и подходы, используемые в организационном поведении.<br>• Системный подход как методологическая основа организационного поведения.<br>• Основные понятия организационного поведения.<br>• Особенности организации, определяющие организационное поведение.<br>• Принципы построения системы организационного поведения. |

| | |
|---|---|
| Тема 2. Поведение и эффективность организации | • Поведение как категория. Социальное поведение. Трудовая деятельность.<br>• Теории поведения человека в организации.<br>• Школа научного управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки.<br>• Эффективность организации: понятие и критерии.<br>• Взаимосвязь индивидуальной, групповой и организационной эффективности. |
| Тема 3. Личность в организации | • Факторы, определяющие поведение личности в социальной среде.<br>• Личность и ее основные свойства.<br>• Личность и ее социальная роль в организации.<br>• Теории личности.<br>• Ролевое поведение личности. Роли руководителя: межличностные, информационные, связанные с принятием решений.<br>• Введение человека в организацию.<br>• Профессиональное развитие в организации.<br>• Мотивация. Основные теории мотивации. |
| Тема 4. Группа и групповое поведение | • Понятие группы. Классификация групп.<br>• Основные характеристики группы.<br>• Стадии развития групп. Группа и групповая динамика.<br>• Типология организационных структур: по взаимодействию с внешней средой: механический и органический тип.<br>• Взаимодействие индивида и группы. Групповые нормы как регулятор поведения личности.<br>• Этапы формирования группы, их характеристика.<br>• Формальные и неформальные группы: общие черты и отличительные признаки.<br>• Различия между рабочей группой и командой. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд. |
| Тема 5.Конфликты в организации | • Понятие конфликта. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта. Инцидент. Стадии конфликта.<br>• Природа и социальная роль конфликтов.<br>• Причины возникновения конфликтов.<br>• Классификация конфликтов.<br>• Типы поведения людей в конфликтных ситуациях.<br>• Методы управления конфликтами.<br>• Профилактика конфликтов |
| Тема 6. Лидерство в организации | • Природа лидерства. Теории лидерства.<br>• Формальный и неформальный лидер. Типы лидерства: инструментальный, эмоциональный.<br>• Лидерство и власть. Типы власти.<br>• Отличие руководителя от лидера.<br>• Делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя. |

| | |
|---|---|
| | • Развитие лидерского потенциала. |
| Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения | • Понятие организационной культуры. Источники, типы и проявления организационной культуры.<br>• Функции и составные части организационной культуры.<br>• Концепции организационной культуры.<br>• Организационные субкультуры. Контркультура.<br>• Формирование и поддержание организационной культуры.<br>• Развитие организационной культуры. |
| Тема 6. Имидж и деловая репутация организации | • Понятие имиджа. Его слагаемые. Деловая репутация организации.<br>• Принципы создания имиджа.<br>• Формула воздействия имиджа.<br>• Понятие и виды рекламы. Принципы создания рекламы.<br>• Прямой маркетинг. |

### 7.5. Вопросы для подготовки к зачету

1.Понятие, цель, содержание организационного поведения.
2.Методы исследования организационного поведения.
3.Модели организационного поведения (сотрудничество и конфронтация).
4.Основные теории поведения: механистическая, психоаналитическая, этологическая, когнитивная.
5.Эволюция теоретических взглядов на поведение человека в организации.
6.Организация как поведенческая система.
7.Понятие личности и ее основные свойства.
8.Эффективность организации в контексте ОП. Источники повышения эффективности деятельности организации.
9.Производственная и социально-психологическая адаптация личности.
10.Система организационного поведения и ее структура.
11.Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение.
12.Профессиональное развитие как вид персонального развития.
13.Подходы к формированию и развитию личности.
14.Понятие, значение, виды коммуникаций в организации.
15.Межличностные коммуникации в группе.
16.Потребности, мотивы, ценности – содержание понятий.
17.Содержательные теории мотивации.
18.Процессуальные теории мотивации.
19.Классификация мотивов организационного поведения.
20.Значение группового поведения в деятельности организации.
21.Типология групп в организации.
22.Динамика развития группы и особенности группового поведения.
23.Группа как объект управления. Групповая динамика.
24.Формирования команды: цели, методы.
25.Конфликт: понятие, виды, источники.
26.Типы конфликтных личностей.
27.Методы управления конфликтной ситуацией.
28.Стресс: понятие, методы борьбы.
29.Лидерство и руководство: сходство и отличие.

30.Типы власти в организации.
31.Основные подходы к изучению лидерства.
32.Стили и методы руководства.
33.Делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя.
34.Процесс социализации личности.
35.Структура управления и ее влияние на поведение человека в организации.
36.Значение нововведений для развития организации.
37.Природа организационных изменений, причины сопротивления переменам.
38.Изменения и инновационное поведение в организации.
39.Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
40.Самоуправляемые команды.
41.Функции и роли лидера в группе.
42.Понятие и типы организационной культуры.
43.Функции организационной культуры.
44.Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
45.Организационная культура и имидж организации.
46.Фирменный стиль организации.
47.Формирование системы организационных ритуалов.
48.Проблема формирования контркультур в организации.
49.Значение курса «Организационное поведение».
50.Этапы формирования культуры

### 7.6. Темы курсовых работ, рефератов

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом

**Темы рефератов (докладов, эссе)**

1. Основополагающие концепции организационного поведения.
2. Поведенческие факторы эффективности деятельности персонала.
3. Системный подход как методологическая основа организационного поведения.
4. Организационная культура как фактор деятельности организации.
5. Основные принципы построения системы организационного поведения.
6. Система организационного поведения и ее структура.
7. Моделирование организационного поведения.
8. Управленческие задачи и особенности поведения сотрудников.
9. Основные характеристики социальной организации.
10. Личность как субъект организационного поведения.
11. Личность и ее социальная роль в организации.
12. Социально-психологический климат коллектива.
13. Социально-психологические аспекты развития персонала современных организаций.
14. Власть и влияние в социальных организациях.
15. Формальное и неформальное лидерство.
16. Понятие организационного конфликта и способы его разрешения.
17. Поведенческое направление в теории организации и концепция организационного поведения.
18. Особенности управления социально-трудовыми отношениями.
19. Понятие и критерии организационной эффективности.
20. Управление корпоративной культурой в современных условиях.
21. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития.

22. Методы оценки организационного поведения.
23. Проблемы управления нововведениями в организации.
24. Способы осуществления власти в организациях.
25. Зависимости мотивации персонала от характеристик организационной культуры.
26. Построение системы мотивации персонала в организации.
27. Природа и сущность организационной коммуникации.
28. Коммуникационные процессы в организациях.
29. Структура организационных коммуникаций и ее влияние на эффективность деятельности организации.
30. Методы построения эффективной коммуникации в организациях.
31. Понятие и сущность организационной культуры.
32. Типология организационных культур.
33. Культура как организационный ресурс.
34. Группа как объект организационного поведения.
35. Коммуникативное поведение в организации.
36. Лояльность персонала организации и ее динамика.
37. Деятельность руководителя по формированию команды.
38. Роль командных форм работы в деятельности современных организаций.
39. Внутренний распорядок как инструмент формирования стандартов поведения сотрудников.
40. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.

## 8. Методические рекомендации по изучению дисциплины

Основными формами обучения студентов являются лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа (включая выполнение рефератов и/или написание рецензий)

Лекции:

При работе на лекции, как и при чтении книги, студенту требуется мысленно соотносить научные знания со своими наблюдениями и мыслями. Необходимо внимательно слушать преподавателя, пытаясь понять логику его мыслей и одновременно вести конспект. При составлении конспекта лекции следует фиксировать тему лекции, перечень вопросов, рекомендованные преподавателем информационные источники (исследовательскую, учебную и справочную литературу), основные понятия и термины, раскрываемые в лекции. Определения понятий, дефиниций, категорий желательно записывать дословно. Остальное – каждый значительный факт и каждая прозвучавшая мысль – должно быть отражено в конспекте в сжатой форме, желательно своими словами. Рекомендуется по ходу конспектирования отмечать свои собственные мысли или возникший вопрос. В конспект требуется вносить всё, что преподаватель пишет на доске (или выводит на экран проектора), а также описанные схемы, таблицы и т.п. Желательно оставлять в тетради поля для последующих пометок. По мере записей лекций каждому студенту необходимо выработать и использовать сокращения наиболее распространенных слов или понятий. Однако не следует перегружать конспект сокращениями, так как впоследствии будет сложно понять данный материал.

Составленный конспект лекции студент должен затем без промедления проработать дома, это сэкономит время и поможет лучше усвоить материал. Работая с лекциями студенту следует попытаться вспомнить, что говорилось на лекции и выделить в конспекте основной материал. В случае необходимости дополнить пропущенное при конспектировании на основе учебника и иной литературы, выделить непонятное или недостаточно понятное и сформулировать вопросы, которые можно будет задать преподавателю во время консультаций. Желательно также дополнить конспект фактами, событиями, идеями, цитатами, подкрепляющими и развивающими то, что было услышано на лекции.

Семинары:

Семинарское занятие в традиционном смысле предполагает устный опрос студентов по

заранее указанным вопросам. При этом выявляется степень владения студентами материалом лекционного курса, базовых учебников, знание актуальных проблем и текущей ситуации. Однако с учетом требований новых образовательных стандартов на сегодняшний день семинар становится, прежде всего, дискуссией, дебатами, обсуждением проблем, разбором конкретной реальной ситуации. Поэтому студенту требуется не только ответить на вопросы плана семинарского занятия и внимательно слушать выступающих, но вместе с тем стараться дополнить ответы других студентов, высказать свое мнение, уточнить, задать вопрос.

Студентам необходимо тщательно готовиться к семинарским занятиям. Подготовку к семинару целесообразно начинать с повторения материала лекций. При этом следует учитывать, что лекционный курс ограничен по времени и не позволяет лектору детально рассмотреть все аспекты темы. Следовательно, студенту требуется самостоятельно расширять свои познания. Лекции же дают удобный ориентир студенту для поиска дополнительных материалов, так как задают определенную структуру и логику изучения того или иного вопроса. После проработки конспекта лекции, следует изучить соответствующую главу в учебнике, найти и ознакомиться с литературой.

Ответ на семинаре должен отличаться ясностью и четкостью изложения, чтобы этого достичь рекомендуем составлять конспект ответа. Во время изучения литературы по теме желательно делать выписки для выступлений по вопросам, выносимым для обсуждения. Такие заготовки могут включать ключевые цитаты из информационных источников, описание важнейших фактов, сопоставление различных позиций, собственные мысли студента и примеры из современной действительности, аналогичны историческим явлениям. Если проблема заинтересовала студента, он может подготовить реферат и выступить с ним на семинарском занятии.

Самостоятельная работа:

Современная система вузовского обучения предполагает, что студент самостоятельно осваивает большие объемы учебного материала. Приступая к изучению дисциплины «Организационное поведение», студентам необходимо ознакомиться с программой курса, изучить рекомендованную литературу, электронные информационные ресурсы. Последовательное изучение предмета позволит студенту сформировать устойчивую теоретическую базу.

Цели самостоятельной работы студента предполагают:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний, полученных во время аудиторных занятий (лекций и семинаров);
- формирование способности к самоорганизации;
- стимулирование навыков самостоятельности мышления.

При самостоятельном изучении вопросов дисциплины «Организационное поведение» студент должен начинать с проработки лекционного конспекта, на который целесообразно опираться как при чтении учебника и рекомендованной литературы, так и при поиске нужных книг.

Чтение учебника – важная часть самостоятельной работы студента. Основное назначение учебника – ориентировать студента в системе знаний, умений, навыков и компетенций, подобранных в соответствии с учебной программой. Учебник очерчивает некий круг обязательных знаний по дисциплине, не претендуя на их глубокое раскрытие и доказательство. Студенту следует усвоить эту основу и в дальнейшем разобраться в нераскрытых темах с помощью монографической литературы.

Самостоятельное знакомство с разделами учебника и работами историков предполагает:

а) внимательное прочтение;

б) составление списка ключевых вопросов, рассматриваемых в тексте;

в) дополнительное прочтение, с тем, чтобы схематично законспектировать, как автор на них отвечает. В процессе работы с текстом необходимо обращаться к справочной и учебной литературе для прояснения содержания новых понятий или особенностей их интерпретации автором.

Глубокое усвоение научных положений возможно только при изучении монографических трудов ученых. Осваивать такую литературу рекомендуется не подряд по списку, а по принципу «тема, идея, теория в одной, во второй, в третьей… книгах». Это позволит глубже разобраться в конкретной исторической проблеме и основных точках зрения на ее решение.

Написание реферата(доклада):

Самостоятельная работа включает также подготовку студентами рефератов (докладов) по курсу. Выступления с рефератом производится на текущих семинарах. Реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научных трудов по определенной теме. Это обзор современного состояния научной изученности той или иной проблемы с сопоставлением точек зрения на нее специалистов и собственной оценкой их достоверности и убедительности.

Цель написания реферата (доклада) - поиск, анализ, сопоставление различных научных концепций, школ и мнений отдельных авторов по проблемам организационного поведения. Работа над рефератом (докладом) проводится в несколько этапов:

1) Выбор темы

На первом (вводном) семинарском занятии студенты знакомятся с особенностями дисциплины «Организационное поведение» и ее проблематикой. Студенты знакомятся с литературой и выбирают тему реферата (доклада) из списка, предложенного в данной рабочей программе. По согласованию с преподавателем студенты могут проявлять самостоятельность в формулировании интересующей их темы.

2) Работа по изучению материала

По выбранной теме в течение семестра студент ведет исследовательскую работу под руководством преподавателя. Определяется структура реферата, его содержание, подбирается, систематизируется, анализируется научная, учебная и научно-публицистическая, справочная литература по выбранной теме. При написании реферата требуется использовать минимум 8-10 научных работ (статьи, книги). Изучение литературы по теме реферата дает возможность составить ориентировочный план. Конечно, в процессе работы план будет конкретизироваться и уточняться, но это после того, как изучены собранные материалы по теме и в результате у студента сложилось четкое представление, как и о чём писать. Одновременно студенту следует выбрать, обработать и оформить необходимый демонстрационный материал.

3) Написание текста и оформление работы

Реферат (доклад, эссе) состоит из введения, основной части и заключения. Во введении обосновывается актуальность темы, дается обзор литературы и источников, формулируется исследовательская задача, её научно-практическая значимость. Основная часть раскрывает содержание темы, она может состоять из нескольких параграфов. Через все содержание основной части должна проходить главная идея автора, которую он определил во введении. В заключении подводятся основные итоги работы, делаются обобщающие выводы по теме, возможно, некоторые предположения автора о перспективах данной темы.

При работе над рефератом (докладом, эссе) следует избегать простого переписывания чужих мыслей: реферат – не конспект и не сборник цитат из нескольких книг (а тем более одной), это должно быть - самостоятельное изложение проблемы, результат собственных рассуждений на базе почерпнутых из литературы фактов.

Прием и проверку рефератов (докладов, эссе) осуществляет преподаватель, ведущий лекционный курс.

Составление рецензии:

В течение семестра студентам необходимо составить минимум одну рецензию на научную статью или монографию. Студенты самостоятельно выбирают статью для рецензирования. Рецензия – это студенческий отзыв на научную публикацию с целью ее критического разбора. Затем студенты должны проанализировать статью, обосновать ее актуальность, новизну, отметить достоинства и недостатки, значимость работы и ее практическую ценность, определить свое отношение к данной

проблеме.

## 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Требования к аудиториям (лабораториям, помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения:

- Лекционные аудитории должны быть оснащены персональным компьютером, мультимедиа-проектором и экраном, стеклоэмалевой (маркерной) доской или интерактивной доской.
- Аудитории, предназначенные для проведения практических занятий, должны быть оборудованы персональным компьютером, интерактивной доской, акустической системой для использования аудио-видеоматериалов и демонстрации презентаций к докладам и сообщениям.
- Для проведения определенных занятий, например, самостоятельной работы студентов в присутствии преподавателя, может быть необходим компьютерный класс с выходом в Интернет и образовательную сеть НОИР

Требования к программному обеспечению, используемому при изучении учебной дисциплины:

Для изучения дисциплины используется лицензионное программное обеспечение, в том числе:

- Microsoft Word 2013 (в составе пакета Microsoft Office Professional 2013),
- Интернет-навигаторы.

## 10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## 11. Согласование и утверждение рабочей программы дисциплины

### Лист согласования рабочей программы дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 970 от 12.08.2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59449), к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра.

Автор программы - к.и.н., доцент Апон М.Е.
(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание, должность)

_____ _____
Дата Подпись

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры менеджмента (протокол № 09/21 от 11 мая 2021 г.)

Зав. кафедрой _____ Гиоев Г.В.

Декан социально-экономического факультета _____ Пресс И.А.

СОГЛАСОВАНО

Проректор по учебной _____ Тихон М.Э.
работе (подпись) (ФИО)