

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.Е. Ермакова

2017г.

Кафедра: Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство

(название кафедры)

Авторы: Репкина О.Б., д.э.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Организационное поведение»: изучение дисциплины ставит своей целью освоить основные положения теории организации и поведенческий подход к менеджменту.

Задачи дисциплины.

формирование базовых теоретических представлений об организации и природе организационного поведения; выявление основных проблем организационного поведения и подходы к их решению; освоение методов исследования организационного поведения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОПК- 7	– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: основы координации, лидерства и власти Уметь: использовать основы координации, лидерства и власти для решения управленческих задач Владеть: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Знать: нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности Уметь: использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты Владеть: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать: нормы организационной культуры Уметь: проводить диагностику организационной культуры и уметь применять их на практике, уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
Тема 1 Методологические основы теории организации.	Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. Разновидности организаций. (Социальные организации. Хозяйственные организации.)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	Знать: методологические основы теории организации. Уметь: определять основные направления развития организации. Владеть: быть ознакомленным с взаимосвязью теории организации и управления.
Тема 2 Законы и принципы организации как	Законы организации. Закон синергии; закон информированности - упорядоченности; закон самосохранения; закон един-	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	Знать: законы и принципы организации. Уметь: определять сущность законов и принципов организации.

системы.	ства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации		<u>Владеть:</u> практикой применения законов и принципов организации .
Тема 3 Проектирование организации.	Порядок (этапы) проектирования. Средства и методы проектирования.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> теоретические аспекты проектирования организации. <u>Уметь:</u> применять средства и методы проектирования организации. <u>Владеть:</u> принципами проектирования организации.
Тема 4 Организационная культура.	Понятие. Типология организационных культур. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> теоретические аспекты организационной культуры. <u>Уметь:</u> формировать элементы организационной культуры. <u>Владеть:</u> возможностью реализовать принципы организационной культуры.
Тема 5 Теории поведения человека в организации	Модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> теории поведения человека в организации. <u>Уметь:</u> определять необходимость принятия той или иной модели организационного поведения. <u>Владеть:</u> способностью моделировать нормы организационного поведения.
Тема 6 Личность и организация	Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> факторы личности, влияющие на трудовую деятельность. <u>Уметь:</u> проводить анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. <u>Владеть:</u> способностью прогнозировать поведение личности в организации.
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	Коммуникативный процесс и его составные части. Основные виды коммуникаций. Способы, виды и барьеры общения. Коммуникативные явления и процессы.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> понятие и функции коммуникативного поведения в организации. <u>Уметь:</u> реализовывать основные виды коммуникаций. <u>Владеть:</u> навыками коммуникативного поведения.
Тема 8 Мотивация и результативность организации	Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> понятие и функции мотивации. <u>Уметь:</u> применять инструменты мотивации. <u>Владеть:</u> навыками составления структуры мотивации в организации.
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	Понятие группы. Формирование группы. Факторы групповой эффективности. Групповые нормы. Групповое давление. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Теория социального интеракционализма Дж. Мида. Понятие социально- психологического климата. Признаки эффективной группы. Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизнен-	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> понятие и функции группового поведения в организации. <u>Уметь:</u> формировать групповое поведение в организации. <u>Владеть:</u> навыками формирования группового поведения в организации.

	ного цикла.		
Тема 10 Лидерство в организации	Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход.	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32,	<u>Знать:</u> понятие и функции лидерства в организации. <u>Уметь:</u> применять различные подходы в управлении. <u>Владеть:</u> навыками лидерства в организации.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ОД.4. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций социально-психологической деятельности.

Дисциплины, изучаемые до дисциплины «Организационное поведение» – «Экономическая теория», «Экономика организации». Дисциплины, изучаемые после – «Управление социальным развитием организации».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов	
		Всего по учебному плану	Семестры
			4
Контактная работа (всего)		36	36
В том числе:			
лекции (Л)		18	18
практические занятия (ПЗ)		18	18
В т.ч. в интерактивной форме		12	12
Самостоятельная работа (СРС):		36	36
Виды промежуточной аттестации:		36	36 Экзамен
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов	
		Всего по учебному плану	Курсы
			2
Контактная работа (всего)		10	10
В том числе:			
лекции (Л)		4	4
практические занятия (ПЗ)		6	6
В т.ч. в интерактивной форме		4	4
Самостоятельная работа (СРС):		89	89
Виды промежуточной аттестации:		9	9 Экзамен
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1 Методологические основы теории организации.	2	-	2	4	Опрос
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	2	2	4	8	
Тема 3 Проектирование организации.	2	2	4	8	
Тема 4 Организационная культура.	2	2	4	8	Тестирование
Тема 5 Теории поведения человека в организации	2	2	2	6	
Тема 6 Личность и организация	2	2	4	8	
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	2	2	4	8	
Тема 8 Мотивация и результативность организации	2	2	4	8	
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	2	2	4	8	
Тема 10 Лидерство в организации	-	2	4	6	
Промежуточный контроль				36	Экзамен
ВСЕГО:	18	18	36	108	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1 Методологические основы теории организации.	2	-	10	12	Опрос
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	-	-	12	12	
Тема 3 Проектирование организации.	2	-	10	12	
Тема 4 Организационная культура.	-	-	8	8	Тестирование
Тема 5 Теории поведения человека в организации	-	2	8	10	
Тема 6 Личность и организация	-	-	9	9	
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	-	2	8	10	
Тема 8 Мотивация и результативность организации	-	-	8	8	
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	-	2	8	10	
Тема 10 Лидерство в организации	-	-	8	8	
Промежуточный контроль				9	Экзамен
ВСЕГО:	4	6	89	108	

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	Изучить специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации	2	

Тема 3 Проектирование организации.	Анализ средства и методы проектирования организации	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 4 Организационная культура.	Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 5 Теории поведения человека в организации	Анализ моделей организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 6 Личность и организация	Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности	2	
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	Способы, виды и барьеры общения. Коммуникативные явления и процессы	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 8 Мотивация и результативность организации	Мотивационные основы поведения. Инструменты мотивации	2	
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	Факторы групповой эффективности. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Признаки эффективной группы	2/2	Метод развивающей кооперации
Тема 10 Лидерство в организации	Теории лидерства. Теория лидерских качеств	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		18/12	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 5 Теории поведения человека в организации	Анализ моделей организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	Способы, виды и барьеры общения. Коммуникативные явления и процессы	2	
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	Факторы групповой эффективности. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Признаки эффективной группы	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		6/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Тема 1 Методологические основы теории организации.	Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана,	2 10

	<p>2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p>	
<p>Тема 2 Законы и принципы организации как системы.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p>	<p>4 12</p>
<p>Тема 3 Проектирование организации.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4 10</p>

<p>Тема 4 Организационная культура.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4</p> <p>8</p>
<p>Тема 5 Теории поведения человека в организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>2</p> <p>8</p>

<p>Тема 6 Личность и организация</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4</p> <p>9</p>
<p>Тема 7 Коммуникативное поведение в организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p>	<p>4</p> <p>8</p>

<p>Тема 8 Мотивация и результативность организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4</p> <p>8</p>
<p>Тема 9 Формирование группового поведения в организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4</p> <p>8</p>

<p>Тема 10 Лидерство в организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632</p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431</p> <p>Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807</p> <p>Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808</p>	<p>4</p> <p>8</p>
<p>ВСЕГО: Очная форма Заочная форма</p>		<p>36 89</p>

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

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<p><u>Этап 1: Знать</u> основы координации, лидерства и власти нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности нормы организационной культуры</p>	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32
	<p><u>Этап 2: Уметь</u> использовать основы координации, лидерства и власти для решения управленческих задач использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной дея-</p>	ОПК-7, ОПК-8, ПК-32

	<p>тельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p> <p>проводить диагностику организационной культуры и уметь применять их на практике, уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	
	<p><u>Этап 3: Владеть</u></p> <p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p> <p>навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>ОПК-7, ОПК-8, ПК-32</p>

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОПК- 7	<p>Знать: основы координации, лидерства и власти</p> <p>Уметь: использовать основы координации, лидерства и власти для решения управленческих задач</p> <p>Владеть: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоением материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоением материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоением материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
ОПК-8	<p>Знать: нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p> <p>Владеть: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоением материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоением материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоением материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
ПК-32	<p>Знать: нормы организационной культуры</p> <p>Уметь: проводить диагностику организационной культуры и уметь применять их на практике, уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть: навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоением материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоением материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоением материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка **«хорошо»** - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка **«удовлетворительно»** - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«Отлично» – 80-100% правильных ответов.

«Хорошо» – 51-79% правильных ответов.

«Удовлетворительно» – 35-50% правильных ответов.

«Неудовлетворительно» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения ситуационных задач

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОПК-7	Знать	основы координации, лидерства и власти	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организация. Основные понятия и признаки. 6. Жизненный цикл организации. 7. Социальная организация. 8. Типология организаций. 9. Организационно-правовые формы организаций. 10. Общие понятия систем. 11. Классификация систем. 12. Организация как система. Возможные последствия при нарушении целостности организации как системы. 13. Общая классификация организаций. 14. Состав, структура и особенности системы управления организацией. 15. Подсистемы управления организацией. 16. Функциональное содержание организации. <p>Перечень тем для самостоятельной работы: Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. Социальные организации. Хозяйственные организации. Закон синергии; закон информированности - упорядоченности; закон самосохранения; закон единства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации Анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. Темперамент. Характер. Психологические типы людей. Способности. Ценности. Удовлетворенность работой.</p> <p>Задания в тестовой форме 1.Теория организации: А) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества. Б) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций. В) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира. 2.Организация как социальное явление: А) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний.</p>

Б) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте.

В) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность.

3. Организационная система:

А) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием.

Б) Единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.

В) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.

4. Объекты внешней среды организации:

А) Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.

Б) Все то, что находится за пределами данной организации.

В) Природные и климатические условия.

5. Хозяйственные организации:

А) Группа людей, объединившихся между собой на основе и взаимной симпатии привязанности.

Б) Союзы партии, группы, сформированные по интересам.

В) Организации специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации.

6. Общественные организации:

А) Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход.

Б) Объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.

В) Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.

7. Ассоциативные организации:

А) Религиозные организации.

Б) Потребительские кооперативы.

В) Семья, неформальные группы.

8. Неформальные организации:

А) Кооперативные организации с небольшой численностью персонала.

Б) Не зарегистрированные в государственном порядке организации.

В) Государственные и муниципальные предприятия.

9. Унитарные предприятия:

А) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.

Б) Коммерческие организации, не наделенные правом собственности.

В) Некоммерческие организации, не наделенные правом собственности.

10. Формальные организации:

А) Зарегистрированные в установленном порядке организации.

Б) Организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли.

В) Группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.

Вопросы выносимые на промежуточный контроль

1. Методологические основы теории организации
2. Разновидности организаций
3. Законы и принципы организации как системы
4. Проектирование организации
5. Организационная культура

		<ol style="list-style-type: none"> 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации 8. Гендерные особенности поведения 9. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения 10. Нейродинамические особенности индивида 11. Способности и опыт, цели и ценностные ориентации индивида 12. Коммуникативное поведение в организации
Уметь	использовать основы координации, лидерства и власти для решения управленческих задач	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности. 2. Коммуникативный процесс и его составные части. Основные виды коммуникаций. Способы, виды и барьеры общения. 3. Коммуникативные явления и процессы. Рефлексия. 4. Психологические теории личности. 5. Сущность, функции и структура управления. 6. Проблема человеческого фактора в управлении. 7. Типы и виды взаимоотношений в группе. 8. Личность в группе. 9. Стадии развития коллектива. 10. Управление группами. 11. Морально-психологический климат в коллективе. 12. Психологический анализ функций руководителя. 13. Авторитет руководителя. <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная культура 2. Субъекты организационной власти 3. Теории поведения человека в организации 4. Гендерные особенности поведения 5. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения 6. Нейродинамические особенности индивида 7. Формирование иерархических и бюрократических структур управления. Примеры. 8. Формирование органических (адаптивных) структур управления. Примеры. 9. Линейная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки. 10. Линейно-функциональная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки. 11. Линейно-штабная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки. 12. Дивизионная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки. 13. Матричная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки. 14. Социальная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры. 15. Классификация социальных организаций по правовому статусу.

		<p>16. Хозяйственная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры.</p> <p>17. Классификация хозяйственных организаций. Примеры.</p> <p>18. Перечислить и охарактеризовать основные единичные организационные формы компаний.</p> <p>19. Перечислить и охарактеризовать основные групповые организационные формы компаний.</p> <p>20. Коммуникация: определение, основные теории коммуникации. Сущность и задачи менеджера в области коммуникации.</p> <p>21. Коммуникационный процесс: характеристика, структура, схема.</p> <p>22. Разновидности коммуникаций в организации: перечислить, охарактеризовать.</p> <p>23. Коммуникационные сети: определение, виды (к каждому виду - схему).</p> <p>24. Коммуникационные стили: перечислить, дать характеристику, привести примеры. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.</p> <p>25. Закон: понятие, сущность, виды, примеры.</p> <p>26. Закономерности и зависимости в организациях: сущность, характеристика, примеры.</p>
Владеть	<p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Перечень контрольных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы проектирования. Требования, предъявляемые к проектированию. Порядок (этапы) проектирования. 2. Средства и методы проектирования. 3. Понятие. Типология организационных культур. 4. Диалектика субъект-объектных отношений в сфере управления. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности 5. Базисные идеи о природе человека и организаций. Модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель. 6. Подходы к анализу организации: формальный и неформальный. Организационная структура. Исследование организационной культуры. Социометрические исследования. Факторы проектирования организаций. 7. Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла. 8. Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход. 9. Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Варианты политики внедрения изменений в коллективе. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовое поле» нововведений. 10. Инновационная теория Д.Грейсон, К.О'Делл. 11. Причины психологических барьеров к нововведениям. Формы сопротивления изменениям. Инновационные управленческие коммуникации. Принципы управления сопротивлением организационным изменениям <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальные законы: особенности, типы, примеры. 2. Закон самосохранения: формулировка, влияние внешних и внутренних факторов на з-н самосохранения. 3. Уровни самосохранения: перечислить, охарактеризовать, указать диапазон значений параметра самосохранения. 4. Закон синергии: формулировка, три варианта действия закона. 5. Чем определяется потенциал организации? Как влияет потенциал составляющих ресурсов на общий

			<p>потенциал организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Перечислите признаки достижения положительной синергии в организации. 7. Закон развития: формулировка, три варианта действия закона. 8. Закон информированности-упорядоченности: формулировка, три варианта действия закона. 9. Роль информации в управленческой деятельности. Примеры. 10. Закон единства анализа и синтеза: формулировка, три варианта действия закона. 11. Закон композиции и пропорциональности: формулировка, три варианта действия закона. 12. Обеспечение гармонии в производственной деятельности. 13. Специфические законы социальной организации: особенности, характер проявления и действия. 14. Принципы статической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры. 15. Принципы динамической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры. 16. Состав и содержание принципов самоуправления. <p>Самоорганизация в организации: виды, элементы и эффективность.</p>
ОПК- 8	Знать	нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации. 3. Прикладные аспекты мотивации. 4. Формирование группового поведения в организации 5. Теория организации как учебная дисциплина: развитие, становление. 6. Взаимосвязь теории организации с другими науками: привести примеры, охарактеризовать. 7. Организация как процесс и как явление: характеристика, примеры. 8. Понятие «система»: определение, примеры, виды и типы систем. 9. Основные понятия теории организации: перечислить, охарактеризовать. 10. Место, роль, значение и функции дисциплины Теория организации в системе экономических наук. 11. Определение организации и основные понятия теории организации. 12. Теория организации: функции и цели изучения. 13. Классическая теория организации в работах Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Ф. и Л. Гилбрет и др. 14. Организация как процесс: сущность, регулирование, примеры. 15. Организация как явление: сущность, регулирование, виды, примеры. 16. Состав и типы организационных отношений: охарактеризовать, привести примеры. 17. Содержание и функции организационных отношений: перечислить, охарактеризовать, привести примеры. 18. Системный подход как метод управления: становление системного подхода, динамика формирования теории систем. 19. Система, как совокупность взаимосвязанных действующих элементов. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <p>Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации. Мотивационные программы.</p> <p>Задания в тестовой форме 11. Система управления организаций: А) Сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполне-</p>

ние задачи.
 Б) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления.
 В) Руководитель организации и его заместители.

12. Линейная структура управления:
 А) Гибкая матричная система.
 Б) Неопределенная структура.
 В) Жесткая иерархическая система.

13. Управление организацией.
 А) Выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания.
 Б) Обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели.
 В) Неукоснительное выполнение исполнителями распоряжений и приказов дирекции и вышестоящих начальников.

14. Закон теории организации:
 А) Устойчивая связь явлений и событий, присущая достаточно большому количеству организаций.
 Б) Правила поведения, принятые в конкретной организации и отраженные во внутренней документации.
 В) Контрактные и договорные обязательства членов организации, регламентирующие их деятельность.

15. Синергия:
 А) Сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды.
 Б) Прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива.
 В) Общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач.

16. Закон самосохранения:
 А) Стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли.
 Б) Поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств.
 В) Обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.

Задания в тестовой форме

11. Система управления организаций:
 А) Сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задачи.
 Б) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления.
 В) Руководитель организации и его заместители.

12. Линейная структура управления:
 А) Гибкая матричная система.
 Б) Неопределенная структура.
 В) Жесткая иерархическая система.

13. Управление организацией.
 А) Выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания.
 Б) Обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели.
 В) Неукоснительное выполнение исполнителями распоряжений и приказов дирекции и вышестоящих начальников.

14. Закон теории организации:
 А) Устойчивая связь явлений и событий, присущая достаточно большому количеству организаций.
 Б) Правила поведения, принятые в конкретной организации и отраженные во внутренней документации.

			<p>В) Контрактные и договорные обязательства членов организации, регламентирующие их деятельность.</p> <p>15. Синергия:</p> <p>А) Сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды.</p> <p>Б) Прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива.</p> <p>В) Общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач.</p> <p>16. Закон самосохранения:</p> <p>А) Стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли.</p> <p>Б) Поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств.</p> <p>В) Обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.</p>
	Уметь	<p>использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <p>Формирование группы.</p> <p>Факторы групповой эффективности.</p> <p>Теория поля и групповой динамики К. Левина.</p> <p>Основные стадии формирования групп. Групповые роли.</p> <p>Теория социального интеракционализма Дж. Мида.</p> <p>Понятие социально- психологического климата.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сопротивление в организации. 2. Конфликт в организации и его последствия. 3. Организационное поведение и организационная культура. 4. Формирование группового поведения в организации 5. Анализ и конструирование организации. 6. Управление поведением организации. 7. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 8. Лидерство в организации. 9. Изменения в организации. 10. Персональное развитие в организации. 11. Управление нововведениями в организации. 12. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 13. Поведенческий маркетинг 14. Организационное поведение в системе международного бизнеса
	Владеть	<p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести</p>	<p>Перечень контрольных заданий:</p> <p>Подходы к анализу организации: формальный и неформальный. Организационная структура. Исследование организационной культуры. Социометрические исследования. Факторы проектирования организаций.</p> <p>Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла.</p> <p>Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход.</p> <p>Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Варианты политики внедрения изменений в коллективе. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовое поле» нововведений.</p> <p>Инновационная теория Д.Грейсон, К.О'Делл.</p>

		ответственность за их результаты	<p>Причины психологических барьеров к нововведениям. Формы сопротивления изменениям. Инновационные управленческие коммуникации. Принципы управления сопротивлением организационным изменениям</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ и конструирование организации. 2. Управление поведением организации. 3. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 4. Лидерство в организации. 5. Изменения в организации. 6. Персональное развитие в организации. 7. Управление нововведениями в организации. 8. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 9. Поведенческий маркетинг
ПК - 32	Знать	нормы организационной культуры	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как области знаний и учебной дисциплины? Как это связано с изменениями, происходящими в институциональной среде и в самих организациях? 2 2. В чем состоит связь организационного поведения и других дисциплин – социологии, психологии, менеджмента, экономической теории, педагогики? 3 3. В чем состоит вклад Хотторнских исследований в развитие дисциплины организационного поведения? Каковы основные результаты и выводы Хотторнского исследования? 4 4. В чем, на Ваш взгляд, заключается сложность определения предмета организационного поведения? 5 5. Какие существуют общепринятые понятия организации, и как они связаны между собой? 5 6. Опишите основные черты организации. Как вы понимаете, в чем отличие формальных организаций от неформальных? 5 7. Чем отличаются научающиеся организации от традиционных? Какое воздействие оказывают эти различия на способы управления людьми? 5 8. В чем заключаются особенности современного этапа (новой парадигмы) развития бизнеса? Какие последствия это имеет в области управления персоналом? 6 9. Что представляет собой жизненный цикл организации? Опишите стадии жизненного цикла, выделите особенности организационного поведения на каждой из них. 6 10. Каковы особенности позиции менеджера в организации и факторы, их обуславливающие? <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <p>Функция управления знаниями. Новые формы организации. Концепция «управления талантами». Аппарат управления . Информационная система организации. Электронный бизнес. Виды собственности и организация управления. Формы организации предприятий. Акционерные общества. Организация малых предприятий.</p>

Корпоративные организации.
Финансово-промышленные группы.
Транснациональные компании.
Международные совместные предприятия.
Организация исполнительной власти.
Государственное регулирование и поддержка предприятий.
Управление государственной собственностью.
Концепция организационных изменений .
Организационное развитие.
Реорганизация: этапы и методы.
Задания в тестовой форме

Задания в тестовой форме

21. Синтез:

- А) Выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы.
- Б) Представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними.
- В) Соединение составляющих объекта в единое целое по известному правилу.
- Г) конструкторская и технологическая документация.

22. Закон композиции:

- А) С целью получения максимальной прибыли организации должны стремиться к полной самостоятельности.
- Б) На всех этапах своего развития организации должны придерживаться стратегии минимизации расходов и накопления ресурсов.
- В) В рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к объединению.

23. Стратегический режим работы организации:

- А) Режим работы организации при освоении нового сектора рынка.
- Б) Неизменность во времени основных показателей организации.
- В) Стадия сворачивания деятельности организации.

24. Рационализация:

- А) Познание реальности через аспекты духовной жизни человека.
- Б) Принятие упреждающих решений на основе интуиции, предвидения, предчувствий, ориентировочных оценок, сопоставления фактов.
- В) Достижение максимально возможного уровня эффективности при существующих в данный момент экономических условиях.

25. Проектирование организаций:

- А) Процесс создания прообраза будущей организации.
- Б) Проектирование служебных помещений в создаваемой организации.
- В) Подбор персонала для создаваемой вновь организации.

26. Жизненный цикл организации:

- А) Время от момента рождения фирмы до ее ликвидации.
- Б) Подготовительный этап, предшествующий созданию организации.
- В) Период стабильной и эффективной работы организации.

27. Основная цель коммерческой организации:

- А) Получение любым путем и в кратчайший срок максимальной прибыли.
- Б) Рост размеров организации и увеличение масштабов производства.

			<p>В) Решение социально-значимых задач.</p> <p>28. Цель-аналог в организации:</p> <p>А) Эта цель уже достигалась ранее на данном предприятии. Б) Цель была ранее достигнута на другом предприятии. В) Цель, которая никогда ранее не достигалась.</p> <p>29. Коллектив организации:</p> <p>А) Группа лиц, являющихся учредителями организации и вложивших значительные материальные средства в ее создание и развитие. Б) Группа лиц, с которыми непосредственно контактирует администрация организации при решении практических задач. В) объединение сотрудников организации, осуществляющих совместную трудовую деятельность для достижения общих целей.</p> <p>30.Обобщенный субъект организационной деятельности:</p> <p>А) Трудовой коллектив трудовой организации. Б) Административно-управленческий аппарат. В) Непосредственные исполнители.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите основные черты управленческой деятельности. В чем проявляется их взаимосвязь с организационным поведением? 7 2. Какую роль играют способности менеджера в управленческой деятельности? Какие типы способностей Вы знаете? Приведите примеры такого влияния с учетом качественных и количественных характеристик способностей. Какие черты характера руководителя способствуют эффективному управлению? 7 3. Что такое власть? Какие основания власти Вы знаете (по классификации Френча и Рейвена)? Приведите примеры. 7 4. Какие подходы к определению природы власти Вы знаете? Опишите каждый из них (власть как свойство личности, как межличностное отношение, как свойство социальной системы). 7 5. Содержательные теории трудовой мотивации (Маслоу, Мак-Клелланда, Герцберга, Альдерфера) 8 6. Процессуальные теории трудовой мотивации (теория ожидания Врума, модель Портера-Лоулера, теория справедливости, теория атрибуции). 10 7. Мотивационные типы по Герчикову, способы стимулирования предпочтительные для разных типов.
<p>Уметь</p>	<p>проводить диагностику организационной культуры и уметь применять их на практике, уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>		<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационное проектирование. 2. Профессиональное управление. 3. Организационное поведение. 4. Организационная культура. 5. Доверие в организациях. 6. Деловая репутация. 7. Организация и методы принятия решений. 8. Координация в организациях. 9. Организационные коммуникации. 10. Организационная эффективность.

		<p>11. Нематериальные активы организации. 12. Значение знаний для развития организаций.</p> <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации в системе наук. 2. Эволюция взглядов на организацию. 3. Понятие и сущность организации. 4. Жизненный цикл организации. 5. Структурный подход к организации. 6. Централизация и децентрализация. 7. Формирование горизонтальных связей. 8. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры. 9. Проектное и матричное управление. 10. Бюрократические системы. 11. Вопросы выносимые на промежуточный контроль <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коммуникации в организации. 2. Конфликты в организации. 3. Самоуправление в организации. 4. Самоорганизация в организации. 5. Общие понятия о зависимости, законах и закономерностях в организации. 6. Закон синергии. 7. Варианты реализации закона синергии в организации. 8. Закон самосохранения. 9. Варианты реализации закона самосохранения в организации. 10. Закон развития.
<p>владеть</p>	<p>навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Перечень контрольных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение конфликта. Каковы уровни и источники конфликтов в организации? Приведите примеры. 15 2. Дайте определение и перечислите структурные элементы конфликта. Этапы и фазы конфликта. 15 3. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом? 15 4. Что такое группа? Как соотносятся группа и социальная группа? 15 5. Выделите характерные черты малой группы. Приведите примеры малых групп в организации, за пределами организации. 15 6. Каковы основные теоретические объяснения формированию групп? Какое из них вы считаете наиболее подходящим для организационного поведения? Почему? 15 7. Чем отличаются команды от традиционных рабочих групп? Какие факторы определяют целесообразность их построения? 15 8. Какие виды коммуникации Вы знаете? Опишите структуру коммуникативного процесса. 15 9. Что такое «обратная связь»? В чем состоит ее значение для эффективной коммуникации в организации? Дайте рекомендации по ее использованию. 10. Каковы источники коммуникативных ошибок? Какие приемы повышения эффективности коммуника-

ций вы знаете?

Вопросы выносимые на промежуточный контроль

1. Варианты реализации закона развития в организации.
2. Закон информированности-упорядоченности.
3. Варианты реализации закона информированности-упорядоченности в организации.
4. Закон единства анализа и синтеза.
5. Варианты реализации закона единства анализа и синтеза в организации.
6. Закон композиции и пропорциональности (гармонии).
7. Варианты реализации закона композиции и пропорциональности (гармонии).
8. Специфические законы социальной организации.
9. Признаки системы: перечислить и охарактеризовать.
10. Свойства системы: перечислить и охарактеризовать.
11. Техническая, биологическая и социальная (общественная) подсистемы общества: раскрыть сущность, привести примеры.
12. Классификация систем: перечислить и охарактеризовать.
13. Особенности социальных систем: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
14. Как определяется статическое и динамическое состояние организации: обосновать, привести примеры.
15. Линейная и кольцевая схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
16. Колесообразная и звездообразная схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
17. Иерархическая схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
18. Штабная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
19. Матричная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
20. Особенности организационных отношений в человеко-машинных системах: схематическое изображение, характеристика, примеры.
21. Внутренняя среда организации: характеристика, примеры.
22. Внешняя среда организации: характеристика, примеры.
23. Структура управления организацией и принципы ее формирования.

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию. Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра. Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных

вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность студентов и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Метод развивающейся кооперации. Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Метод коллективного анализа ситуации - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применя-

ют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

Ситуационные задачи, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

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

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

Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135>

8.2. Дополнительная литература

Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3721-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>

Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://biblioclub.ru> -электронная библиотека.

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭСМ;

<http://www.inion.ru> – ФГБУН Институт научной информации по общественным наукам РАН;

<http://www.ispriras.ru/> – Институт социально-политических исследований РАН;

<http://soc.lib.ru> – электронные библиотеки;

<http://fom.ru> – Фонд Общественное Мнение;

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. В начале семинара студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом.

сом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

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

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.