

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Сахарчук Елена Сергеевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 17.06.2024 11:52:09

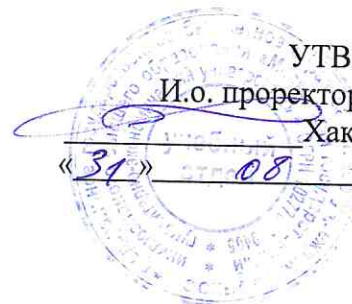
Уникальный программный ключ:

d37ecce2a38525810859f295de19f107b21a049a

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО - ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет экономики

Кафедра управления и предпринимательства



УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по УМР

Хакимов Р.М.

«31» 08 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

образовательная программа направления подготовки

38.03.02 Менеджмент  
шифр, наименование

Профили подготовки

**Международный менеджмент  
Управление малым бизнесом**

Квалификация (степень) выпускника:  
«бакалавр»


Курс 2, 3 семестр 4, 5  
(очная форма обучения)

Курс 2, 3 семестр 4, 5  
(очно - заочная форма обучения)


Москва  
2021

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «14» августа 2020 г. № 970 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования-бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 августа 2020 г. Регистрационный № 59449.

Составитель рабочей программы: доцент кафедры УиП МГГЭУ, к.э.н., доц.  
место работы, занимаемая должность

 Литвиненко И.Л. 31.05 2021 г.  
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: зав. каф. УиП  
место работы, занимаемая должность

 Репкина О.Б. 31.05 2021 г.  
подпись Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры УиП


(протокол № 11 от « 01» июня 2021 г.)

Заведующий кафедрой

« 1 » 06 2021 г.  Репкина О.Б.  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)


СОГЛАСОВАНО

Начальник  
Учебно-методического управления

« 07 » 07 2021 г.  Дмитриева И.Г.  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)


СОГЛАСОВАНО

Декан  
факультета

« 07 » 07 2021 г.  Дегтева Л.В.  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий  
библиотекой

« 07 » 07 2021 г.  Ахтырская В.А.  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО  
И ОДОБРЕНО  
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ  
СОВЕТОМ МГГЭУ  
Пр № 1 «31» 08 2021 г.

## Содержание

- 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ**
- 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
- 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**
- 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**
- 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

# 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## 1.1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями курса «Организационное поведение» является ознакомление студентов с основополагающими принципами формирования конструктивного поведения, спецификой производственных взаимоотношений, технологическими приемами управления как индивидуальным, так и групповым поведением людей в организации.

Достижение поставленных целей связано с решением следующих задач:

- определение места дисциплины «Организационное поведение» в предметном блоке, включающем взаимодополняющие дисциплины: теория организации, история управленческой мысли, управление человеческими ресурсами, исследование систем управления;
- раскрытие специфики организационного поведения как объекта научного исследования;
- раскрытие основных понятий, в которых описывается организационное поведение;
- формирование представлений о закономерностях поведения людей в организации;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования организации;
- выработка целостного представления о различных аспектах строения и функционирования организации на всех ее уровнях;
- формирование навыков организационного мышления и корпоративной культуры;
- рост навыков в сфере организационного мышления и умения применять полученные знания на практике;
- раскрытие влияния на поведение людей различных внешних и внутренних факторов;
- формирование представлений об административных, организационных и социально-психологических технологиях управления поведением;
- приобретение студентами навыков анализа организационной ситуации с целью выбора адекватных технологий управления;
- анализ индивидуальных стратегий управления организационным поведением.

## 1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы направления подготовки

Дисциплина «Организационное поведение» представляет собой дисциплину базовой части блока Б1. Дисциплины (модули) и относится к модулю «Теория менеджмента». Через объект исследования она связана с такими учебными дисциплинами как «История управленческой мысли», «Теория организации», «Стратегический менеджмент» и др. Между ними существует тесная многосторонняя зависимость. Подобные взаимосвязи обеспечивают целостность изучения предметной области и формирование базового уровня знаний для последующего изучения дисциплин, связанных с данной. Особенности преподавания данного курса являются умение наглядно представить современные организационные проблемы, способность сочетать синхронный и диахронный анализ организационных изменений, комплексно исследовать организационно-управленческие составляющие функционирования

## 1.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять	УК-3.1. Знает типологию и

	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.</p> <p>УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.</p>
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	<p>ОПК-3.1. Знает основы принятия организационно-управленческих решений, принципы их реализации в условиях сложной и динамичной среды.</p> <p>ОПК-3.2. Умеет оценивать последствия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости.</p> <p>ОПК-3.3. Владеет навыками разработки, принятия и реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды.</p>
ПК-1	Способен организовать работу структурного подразделения, обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников	<p>ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.</p> <p>ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.</p>

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 2.1 Объем учебной дисциплины

Объем дисциплины «Организационное поведение» составляет 5 зачетных единиц/ 180 часов:

*Семестр – 4,5, вид отчетности – зачет, экзамен*

### Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	4 семестр	5 семестр	Всего
<b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>90</b>
<b>Лекции (Л)</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	40
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)			
<b>Практические занятия (ПЗ)</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	48
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)	10	6	
<b>Лабораторные работы (ЛР)</b>			
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)			
Зачет(З)	2		2
<b>Самостоятельная работа обучающихся (СР):</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>90</b>
В том числе, практическая подготовка (СРПП)	6	10	
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)			
Эссе (Э)			
Самостоятельное изучение разделов	8	18	26
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	10	18	28
<b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>			
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Контрольная работа (К)			
Подготовка и сдача экзамена		36	36
<b>Вид итогового контроля (указать вид контроля)</b>	зачет	экзамен	Зачет, экзамен
Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

### Очно - заочная форма обучения (профиль УМБ)

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	4 семестр	5 семестр	Всего
<b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>58</b>
<b>Лекции (Л)</b>	10	10	20
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)			
<b>Практические занятия (ПЗ)</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	36
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)	2	8	
<b>Лабораторные работы (ЛР)</b>			
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)			

Зачет(З)	2		
<b>Самостоятельная работа (СР):</b>	<b>46</b>	<b>76</b>	<b>122</b>
В том числе, практическая подготовка (СРПП)	6	22	
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)			
Эссе (Э)			
Самостоятельное изучение разделов			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)		49	49
<b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>			
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Контрольная работа (К)			
Подготовка и сдача экзамена		27	27
<b>Вид итогового контроля (указать вид контроля)</b>	зачет	экзамен	Зачет, экзамен
Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

## 2.2. Содержание разделов учебной дисциплины

№ раз-дела	Наименование раздела, тема	Содержание раздела	Формируемые компетенции (индекс)
1	<b>Тема 1.</b> Организация и организационное поведение в системе менеджмента	Сущность, специфика и цели курса «Организационное поведение». Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Базовые концепции организационного поведения. Организация, как система. Организация как процесс. Организация как открытая и закрытая система. Организация и менеджмент. Типы управления организацией: механистический, органистический. Структура организации. Организационная культура. Организационное поведение. Система организационного поведения. Особенности организации, определяющие характер организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
2	<b>Тема 2.</b> Организационное поведение и эффективность организации	Поведение как категория. Социальное поведение. Трудовая деятельность. Трудовое поведение. Теории поведения человека в организации. Школа научного управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Эффективность организации. Взаимосвязь индивидуальной, групповой и организационной	УК-3 ОПК-3 ПК-1

		эффективности. Критерии эффективности организации.	
3	<b>Тема 3.</b> Эффективность поведения руководителя	Модель управленческой деятельности. Необходимые качества руководителя. Факторы управленческого поведения. Профессиональная компетентность руководителя. Модель компетенций руководителя. Оценка эффективности управленческого поведения. Критерии эффективности деятельности.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
4	<b>Тема 4.</b> Глобальные аспекты организационного поведения	Понятие глобализации. Основные тенденции глобализации. Организационное поведение и глобализация. Положительные и отрицательные стороны глобализации. Влияние глобализации на организационное поведение. Культуры и культурное разнообразие. Глобализация и работа людей. Глобальный взгляд на организационное поведение. Перспективы глобализации.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
5	<b>Тема 5.</b> Человек как субъект организационной деятельности	Понятие личности. Структура личности. Внутренняя структура личности. Социальная структура личности. Восприятие. Формирование личности. Типологии личностей. Поведение человека, саморегуляция. Ценности и установки. Ролевое поведение в организации. Роли руководителя: межличностные, информационные, связанные с принятием решений. Методы изучения личности.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
6	<b>Тема 6.</b> Мотивация труда	Сущность мотивации трудовой деятельности. Психологические концепции мотивации. Проблема побуждения людей к труду. Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А. Смита, концепция рабочей силы К. Маркса. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Иерархия потребностей человека. Различные модели системы потребностей. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
7	<b>Тема 7.</b> Структура, функции и механизмы мотивации	Мотив и стимул. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Структура мотивации. Функции мотивации труда. Различные механизмы мотивации и управление ими. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Мотивация как психологическая структура.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
8	<b>Тема 8.</b> Социально-психологические аспекты мотивации труда	Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Компетентность и компетенции персонала. Деньги как средство мотивации. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Управление системой	УК-3 ОПК-3 ПК-1



		нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда. Методы нетрадиционной мотивации.	
9	<b>Тема 9.</b> Управление карьерной траекторией	Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Этапы карьеры менеджера. Фактические модели карьеры. Плановые модели карьеры. Служебно-профессиональное продвижение. Кадровый резерв. Работа с кадровым резервом.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
10	<b>Тема 10.</b> Групповое поведение в организации	Группа. Природа групп. Стадии развития групп. Факторы группового поведения. Групповое мышление. Формирование сплоченной группы. Групповая и межгрупповая динамика. Групповая эффективность. Принятие решений в группах. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
11	<b>Тема 11.</b> Специфика управления командой	Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности. Стадии становления команды. Характеристики высокоэффективной команды. Целевые роли. Неэффективные команды. Самоуправляемые команды. Роль менеджера в команде.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
12	<b>Тема 12.</b> Организационная культура	Концепции организационной культуры. Функции и составные части организационной культуры. Доминантная культура, субкультура и контркультура. Наблюдаемые аспекты организационной культуры: истории, церемонии, ритуалы, символы. Культурные правила и роли. Ценности и организационная культура. Имидж компании. Отношение компании к персоналу. Возможности, предоставляемые сотрудникам. Режим работы и отдыха. Организационные мифы. Влияние национальной культуры.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
13	<b>Тема 13.</b> Управление организационной культурой	Философия и стратегия менеджмента. Создание, подкрепление и изменение культуры. Непрерывное совершенствование культуры. Общие ценности и принципы, лежащие в основе организационного развития. Вмешательство в организационное развитие.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
14	<b>Тема 14.</b> Лидерство в организации	Природа лидерства. Теории лидерства. Формальный лидер. Неформальный лидер. Типы лидерства: инструментальный, эмоциональный. Лидерство и власть.	УК-3 ОПК-3 ПК-1

		Отличие руководителя от лидера. Типы власти. Лидер и организация. Деструктивное лидерство. Делегирование. Организационная политика. Развитие лидерского потенциала.	
15	<b>Тема 15.</b> Информация и коммуникация	Роль информации в современной организации. Сущность и природа коммуникаций. Значение коммуникаций. Суть межличностных коммуникаций. Коммуникационные барьеры. Организационные коммуникации. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место. Культура общения. Приемы общения с персоналом. Взаимодействие с подчиненными. Взаимодействие с руководителем	УК-3 ОПК-3 ПК-1
16	<b>Тема 16.</b> Принятие управленческих решений	Понятие управленческого решения. Уровни управленческих решений. Типы решений. Модели принятия решений: классическая, бихевиористская, модель «мусорного ведра». Риски и неопределенности при принятии управленческих решений. Ключевые элементы принятия решения в ситуации риска и неопределенности. Критерии оценки управленческого решения. Системный подход при принятии решений. Управление процессом принятия решений. Технология, культура и этика в процессе принятия решений..	УК-3 ОПК-3 ПК-1
17	<b>Тема 17.</b> Управление конфликтами	Конфликт. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта. Инцидент. Стадии конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтов: мотивационные, коммуникационные, власти и безвластия, внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между личностью и группой. Методы управления конфликтами. Приемы создания конфликтов. Профилактика конфликтов. Переговоры. Стратегии ведения переговоров.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
18	<b>Тема 18.</b> Управление изменениями	Организационные изменения. Агенты изменений. Типология изменений. Стадии изменений. Мишени изменений. Сопротивление изменениям. Виды сопротивлений. Причины сопротивлений. Методы преодоления сопротивлений: передача информации, привлечение к принятию решений, поддержка, переговоры, кооптация, маневрирование, принуждение, поддержка топ-менеджмента. Участие в организационном развитии.	УК-3 ОПК-3 ПК-1
19	<b>Тема 19.</b> Типы взаимодействия людей в деловых контактах	Сотрудничество в управлении организацией. Типичные поведенческие ситуации. Психологические установки индивидуального сознания. Требование поступать в соответствии с обязанностями. Конвенционалистическая установка. Функциональная установка. Прагматическая установка. Альтруистическая установка. Новаторская	УК-3 ОПК-3 ПК-1

		установка.	
20	<b>Тема 20.</b> Маркетинговая культура	Понятие маркетинговой культуры персонала. Факторы внешней среды организации. Поведение работников по отношению к клиентам. Ценовая политика. Клиентоориентированное поведение. Избирательно-клиентурное поведение. Антиклиентурное поведение. Псевдоклиентурное поведение.	УК-3 ОПК-3 ПК-1

2.3. Разделы дисциплин и виды занятий. Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре  
Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	2	2	1	5
		-	-	-	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	2	1	5
		-	2	-	2
3	Эффективность поведение руководителя.	2	4	1	7
		-	2	-	2
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	2	1	5
		-	2	-	2
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	2	1	5
		-	2	-	2
6	Мотивация труда.	2	4	1	7
		-	2	-	2
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	2	2	2	6
		-	-	2	2
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	2	2	2	6
		-	-	2	2
9	Управление карьерной траекторией.	2	2	2	6
		-	-	2	2
10	Групповое поведение в организации.	2	2	2	6
		-	-	-	-

11	Специфика управления командой.	2	2	2	6
		-	-	-	-
12	Организационная культура.	2	2	2	6
		-	-	-	-
<i>Итого:</i>		24	28		
<i>Зачет</i>			2		2
<i>Всего:</i>		<b>24</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>72</b>

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Управление организационной культурой.	2	2	4	8
		-	-	2	-
2	Лидерство в организации.	2	4	4	10
		-	2	2	2
3	Информация и коммуникация.	2	2	4	8
		-	2	2	2
4	Принятие управленческих решений.	2	2	4	8
		-	2	2	2
5	Управление конфликтами.	2	4	4	10
		-	-	2	2
6	Управление изменениями.	2	2	4	8
		-	-	-	2
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	2	2	6	10
		-	-	-	-
8	Маркетинговая культура.	2	2	6	10
		-	-	-	-
<i>Итого:</i>		16	20	36	
<i>Экзамен</i>				36	36
<i>Всего:</i>		<b>16</b>	<b>20</b>	<b>72</b>	<b>108</b>
<i>всего за 4,5 семестры</i>		<b>40</b>	<b>50</b>	<b>90</b>	<b>180</b>

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»). Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре

	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Организация и организационное поведение в системе	2	2	4	8

	менеджмента.	-	2	-	2
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	2	4	8
		-	-	-	-
3	Эффективность поведение руководителя.	2	2	4	8
		-	-	2	2
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	2	4	8
		-	-	-	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	2	4	8
		-	-	-	-
6	Мотивация труда.	-	2	4	6
		-	-	2	2
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	-	2	4	6
		-	-	-	-
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	-	-	4	4
		-	-	-	-
9	Управление карьерной траекторией.	-	-	4	4
		-	-	-	-
10	Групповое поведение в организации.	-	-	4	4
		-	-	2	-
11	Специфика управления командой.	-	-	4	4
		-	-	-	-
12	Организационная культура.	-	-	2	2
		-	-	-	-
	<i>Итого:</i>	10	14	46	70
	<i>Зачет</i>	-	2	-	2
	<b><i>Всего:</i></b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>72</b>

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре

		Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Управление организационной культурой.	2	2	6	10
			2	2	4
2	Лидерство в организации.	2	2	6	10
			2	2	4
3	Информация и коммуникация.	2	2	6	10
			2	2	4
4	Принятие управленческих решений.	2	2	6	10
			2	2	4
5	Управление конфликтами.	2	2	6	10
			-	2	2
6	Управление изменениями.	-	4	6	10
			-	4	4
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	-	4	6	10
			-	4	4

		Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
8	Маркетинговая культура.	-	4	7	11
				4	4
<i>Итого:</i>		10	22	76	
<i>Экзамен</i>			27	27	
<b><i>Всего:</i></b>		<b>40</b>	<b>50</b>	<b>90</b>	<b>180</b>

Примечания: 1) Строка «*Всего*» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения.

2.4. Планы теоретических (лекционных) занятий  
Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 4 семестре по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП
	4 семестр		
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	2	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	-
3	Эффективность поведение руководителя.	2	-
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	-
6	Мотивация труда.	2	-
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	2	-

8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	2	-
9	Управление карьерной траекторией.	2	-
10	Групповое поведение в организации.	2	-
11	Специфика управления командой.	2	-
12	Организационная культура.	2	-
	<i>Итого:</i>	24	

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 5 семестре по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП
	5 семестр		
1	Управление организационной культурой.	2	-
2	Лидерство в организации.	2	-
3	Информация и коммуникация.	2	-
4	Принятие управленческих решений.	2	-
5	Управление конфликтами.	2	-
6	Управление изменениями.	2	-
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	2	-
8	Маркетинговая культура.	2	-
	<i>Итого:</i>	16	

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»)

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 4 семестре по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП

4 семестр			
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	2	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	-
3	Эффективность поведение руководителя.	2	-
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	-
6	Мотивация труда.	-	-
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	-	-
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	-	-
9	Управление карьерной траекторией.	-	-
10	Групповое поведение в организации.	-	-
11	Специфика управления командой.	-	-
12	Организационная культура.		-
	<i>Итого:</i>	10	

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 5 семестре по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП
5 семестр			
1	Управление организационной культурой.	2	-
2	Лидерство в организации.	2	-
3	Информация и коммуникация.	2	-



4	Принятие управленческих решений.	2	-
5	Управление конфликтами.	2	-
6	Управление изменениями.	-	-
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	-	-
8	Маркетинговая культура.	-	-
	<i>Итого:</i>	10	

## 2.5. Планы практических (семинарских) занятий

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

№	Наименование тем практических (семинарских) занятий	Кол-во часов в 4 семестре по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	4 семестр		
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	2	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	2
3	Эффективность поведение руководителя.	4	2
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	2
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	2
6	Мотивация труда.	4	2
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	2	-
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	2	-

9	Управление карьерной траекторией.	2	-
10	Групповое поведение в организации.	2	-
11	Специфика управления командой.	2	-
12	Организационная культура.	2	-
	<i>Итого:</i>	28	10

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

№	Наименование тем практических (семинарских) занятий	Кол-во часов в 5 семестре по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	5 семестр		
1	Управление организационной культурой.	2	-
2	Лидерство в организации.	4	2
3	Информация и коммуникация.	2	2
4	Принятие управленческих решений.	2	2
5	Управление конфликтами.	4	-
6	Управление изменениями.	2	-
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	2	-
8	Маркетинговая культура.	2	-
	<i>Итого:</i>	20	6

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»)

№	Наименование тем практических (семинарских) занятий	Кол-во часов в 4 семестре по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	4 семестр		

1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	2	2
2	Организационное поведение и эффективность организации.	2	-
3	Эффективность поведение руководителя.	2	-
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	2	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	2	-
6	Мотивация труда.	2	-
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	2	-
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	-	-
9	Управление карьерной траекторией.	-	-
10	Групповое поведение в организации.	-	-
11	Специфика управления командой.	-	-
12	Организационная культура.	-	-
	<i>Итого:</i>	14	2

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»)

№	Наименование тем практических (семинарских) занятий	Кол-во часов в 5 семестре по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	5 семестр		
1	Управление организационной культурой.	2	2
2	Лидерство в организации.	2	2

3	Информация и коммуникация.	2	2
4	Принятие управленческих решений.	2	2
5	Управление конфликтами.	2	-
6	Управление изменениями.	4	-
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	4	-
8	Маркетинговая культура.	4	-
	<i>Итого:</i>	22	8

## 2.6. Планы самостоятельной работы обучающегося по дисциплине

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»), 4 семестр

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	Подготовка к тестированию	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
2	Организационное поведение и эффективность организации.	Подготовка к коллоквиуму	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
3	Эффективность поведение руководителя.	Подготовка к дискуссии	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	дискуссия
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	Подготовка к деловой игре	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	деловая игра
5	Человек как субъект организационной деятельности.	Подготовка к тестированию	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
6	Мотивация труда.	Подготовка к выполнению проекта	1	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	Подготовка к выполнению проекта	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект

8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	Подготовка к выполнению проекта	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
9	Управление карьерной траекторией.	Подготовка к коллоквиуму	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
10	Групповое поведение в организации.	Подготовка доклада	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	доклад
11	Специфика управления командой.	Подготовка к коллоквиуму	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
12	Организационная культура.	Подготовка к выполнению проекта	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
	ИТОГО		18		

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»), 5 семестр

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
1	Управление организационной культурой.	Подготовка к тестированию	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
2	Лидерство в организации.	Подготовка эссе	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	эссе
3	Информация и коммуникация.	Подготовка доклада	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	доклад
4	Принятие управленческих решений.	Подготовка к дискуссии	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	дискуссия
5	Управление конфликтами.	Подготовка к коллоквиуму	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
6	Управление изменениями.	Подготовка к коллоквиуму	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	Подготовка к тестированию	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
8	Маркетинговая культура.	Подготовка к выполнению проекта	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
	ИТОГО		36		

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»), 4 семестр

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	Подготовка к тестированию	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
2	Организационное поведение и эффективность организации.	Подготовка к коллоквиуму	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
3	Эффективность поведение руководителя.	Подготовка к дискуссии	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	дискуссия
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	Подготовка к деловой игре	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	деловая игра
5	Человек как субъект организационной деятельности.	Подготовка к тестированию	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
6	Мотивация труда.	Подготовка к выполнению проекта	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	Подготовка к выполнению проекта	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	Подготовка к выполнению проекта	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
9	Управление карьерной траекторией.	Подготовка к коллоквиуму	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
10	Групповое поведение в организации.	Подготовка доклада	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	доклад
11	Специфика управления командой.	Подготовка к коллоквиуму	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
12	Организационная культура.	Подготовка к выполнению проекта	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
	<b>ИТОГО</b>		<b>46</b>		

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»), 5 семестр

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной	Трудоемкость	Формируемые	Формы контроля
---	-------------------------	----------------------	--------------	-------------	----------------

		работы		компетенци и	
1	Управление организационной культурой.	Подготовка к тестированию	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
2	Лидерство в организации.	Подготовка эссе	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	эссе
3	Информация и коммуникация.	Подготовка доклада	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	доклад
4	Принятие управленческих решений.	Подготовка к дискуссии	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	дискуссия
5	Управление конфликтами.	Подготовка к коллоквиуму	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
6	Управление изменениями.	Подготовка к коллоквиуму	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	коллоквиум
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	Подготовка к тестированию	6	УК-3, ОПК-3, ПК-1	тест
8	Маркетинговая культура.	Подготовка к выполнению проекта	7	УК-3, ОПК-3, ПК-1	проект
	ИТОГО		49		

## 2.7. Планы практической подготовки

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в семестре
4 семестр			
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	ПЗПП	-
		СРПП	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	ПЗПП	2
		СРПП	-
3	Эффективность поведение руководителя.	ПЗПП	2
		-	-
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	ПЗПП	2
		-	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	ПЗПП	2
		СРПП	-
6	Мотивация труда.	ПЗПП	2

		СРПП	-
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	ПЗПП	-
		СРПП	2
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	ПЗПП	-
		СРПП	2
9	Управление карьерной траекторией.	ПЗПП	-
		СРПП	2
10	Групповое поведение в организации.	ПЗПП	-
		СРПП	-
11	Специфика управления командой.	ПЗПП	-
		СРПП	-
12	Организационная культура.	ПЗПП	-
		СРПП	-
	Итого		16

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в семестре
	5 семестр		
1	Управление организационной культурой.	ПЗПП	-
		СРПП	2
2	Лидерство в организации.	ПЗПП	2
		СРПП	2
3	Информация и коммуникация.	ПЗПП	2
		СРПП	2
4	Принятие управленческих решений.	ПЗПП	2
		СРПП	2
5	Управление конфликтами.	ПЗПП	-
		СРПП	2
6	Управление изменениями.	ПЗПП	-
		СРПП	-
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	ПЗПП	-
		СРПП	-
8	Маркетинговая культура.	ПЗПП	-
		СРПП	-
	Итого		16

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»)

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в семестре
	4 семестр		
1	Организация и организационное поведение в системе менеджмента.	ПЗПП	2
		СРПП	-
2	Организационное поведение и эффективность организации.	ПЗПП	-
		СРПП	-
3	Эффективность поведение руководителя.	ПЗПП	-



		СРПП	2
4	Глобальные аспекты организационного поведения.	ПЗПП	-
		СРПП	-
5	Человек как субъект организационной деятельности.	ПЗПП	-
		СРПП	-
6	Мотивация труда.	ПЗПП	-
		СРПП	2
7	Структура, функции и механизмы мотивации.	ПЗПП	-
		СРПП	-
8	Социально-психологические аспекты мотивации труда.	ПЗПП	-
		СРПП	-
9	Управление карьерной траекторией.	ПЗПП	-
		СРПП	-
10	Групповое поведение в организации.	ПЗПП	-
		СРПП	2
11	Специфика управления командой.	ПЗПП	-
		СРПП	-
12	Организационная культура.	ПЗПП	-
		СРПП	-
	Итого		8

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в семестре
	5 семестр		
1	Управление организационной культурой.	ПЗПП	2
		СРПП	2
2	Лидерство в организации.	ПЗПП	2
		СРПП	2
3	Информация и коммуникация.	ПЗПП	2
		СРПП	2
4	Принятие управленческих решений.	ПЗПП	2
		СРПП	2
5	Управление конфликтами.	ПЗПП	-
		СРПП	2
6	Управление изменениями.	ПЗПП	-
		СРПП	4
7	Типы взаимодействия людей в деловых контактах.	ПЗПП	-
		СРПП	4
8	Маркетинговая культура.	ПЗПП	-
		СРПП	4
	Итого		30

### 3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

При организации обучения инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья инвалидов и лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;

- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья инвалидов и лиц с ОВЗ;

- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

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

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Самостоятельная работа студентов (далее – СРС) является неотъемлемой частью обучения студентов. Ее цель - формирование профессиональной компетентности будущего специалиста.

Самостоятельная работа осуществляется в виде аудиторных и внеаудиторных форм познавательной деятельности по дисциплине.

Самостоятельная работа по дисциплине включает в себя:

- 1) предварительную подготовку к аудиторным занятиям;
- 2) самостоятельную работу при прослушивании лекций, осмыслении учебной информации, ее обобщении и составлении конспектов;
- 3) подбор, изучение, анализ рекомендованных источников и литературы;
- 4) выяснение наиболее сложных вопросов дисциплины и их уточнение во время консультаций;
- 5) подготовку к экзамену, практическим занятиям, тестированию
- 6) выполнение практических заданий и кейс-задания;
- 7) систематическое изучение периодической печати, научных монографий, поиск и анализ дополнительной информации.

Аудиторная самостоятельная работа выполняется студентами на лекциях и практических занятиях.

Вопросы для самостоятельной работы студентов в целях подготовки к аудиторным занятиям предлагаются преподавателем в начале изучения каждого раздела дисциплины или темы. Студенты имеют право выбирать дополнительно интересующие их темы для самостоятельной работы.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – планируемая учебная деятельность студентов, осуществляемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Виды самостоятельной работы студентов: подготовка к опросу, подготовка к тестированию, выполнение практических заданий, решение кейса, подготовка к контрольной работе.

#### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов**

##### **Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям и выполнению практического задания**

Одной из важных форм самостоятельной работы по дисциплине является подготовка к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы и план практического занятия,
- определить место темы занятия в общем содержании, ее связь с другими темами;
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- после ознакомления с теоретическим материалом ответить на вопросы по теме курса;
- продумать пути и способы решения проблемных вопросов;

- продумать развернутые ответы на предложенные вопросы темы, опираясь на лекционные материалы, расширяя и дополняя их данными из учебников, дополнительной литературы.

В ходе практического занятия необходимо выполнить практическое задание, а затем объяснить методику его решения.

### **Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий**

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

По форме тестовые задания могут быть весьма разнообразны.

**К первой** группе относятся задания закрытой формы с единственным правильным ответом из нескольких представленных.

**Вторую** группу составляют задания открытой формы, где ответ вводится самостоятельно в поле ввода.

**Третья** группа представлена заданиями на установление соответствия, в которых элементом одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества.

**В четвертой** группе тестов требуется установить правильную последовательность вычислений или каких-то действий, шагов, операций и т. п., используются задания на установление правильной последовательности.

При подготовке к тестированию студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- выяснить условия тестирования;
- внимательно прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов написать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания, что позволит максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант;
- на трудный вопрос не тратить много времени, а переходить к следующему. К трудному вопросу можно вернуться позже;
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

### **Методические рекомендации по подготовке эссе**

Одним из видов контроля работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей.

Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой

позиции. Тему эссе можно выбрать из предложенного преподавателем списка. Приступая написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис). Эссе должно содержать ссылки на источники. Оригинальность текста должна быть не ниже 80%.

### **Методические рекомендации по проведению круглого стола**

«Круглый стол» - современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

«Круглые столы» характеризуются тем, что:

- проводятся в форме обсуждения одного или нескольких определенных вопросов или проблем;
- обсуждаемый вопрос допускает разные мнения и толкования, а также взаимные возражения участников;
- в результате обсуждения должны быть выявлены точки зрения всех участников на данный вопрос;
- участники имеют равные права и высказываются в определенном порядке.

Наиболее важное значение в ходе подготовки к проведению круглого стола отводится выбору его темы. Тема должна не только отражать современные проблемные моменты теории и практики бюджетной системы, но и быть интересной ее участникам.

В этой связи преподавателю необходимо проанализировать все имеющиеся дискуссионные вопросы изучаемой дисциплины и предложить несколько тем на обсуждение студентам.

В ходе выбора темы нельзя пренебрегать и вопросами освещенности данной проблемы в научной литературе и периодической печати. Чем больше имеется публикаций по предложенной теме, тем интересней и результативнее дискуссии, возникающие в ходе проведения круглых столов.

После выбора темы, студентам предлагается перечень основных докладов, а также список литературы. При этом студенты могут скорректировать тему, а также должны дополнить предложенный список литературных источников. Далее, из числа желающих назначаются ответственные студенты за основные доклады. Кроме того, при необходимости могут быть назначены и содокладчики.

На самостоятельную подготовку к круглому столу необходимо отводить студенту не менее двух недель. Число докладов должно быть оптимальным (не более четырех), что позволяет не только заслушать результаты проведенных теоретических исследований студентами, но и обсудить их и сделать определенные выводы.

**Порядок проведения круглого стола**

К проведению круглого стола привлекаются все студенты. Также возможно участие экспертов (студентов старших курсов), которые могут принять участие в дискуссии по обсуждаемым темам.

Руководителем круглого стола может стать либо преподаватель, либо один из экспертов. Руководитель сообщает порядок проведения круглого стола, устанавливает регламент выступлений, обращается к присутствующим с вступительным словом. Далее предоставляется слово докладчикам, которые сообщают о результатах проведенных теоретических исследований в форме научного доклада. После выступлений участники

круглого стола задают докладчикам наиболее интересующих их вопросы. На заключительном этапе работы круглого стола проводится открытая дискуссия по представленным проблемам, в которой участвуют все студенты.

После завершения дискуссии путем голосования выбирается лучший докладчик, а также подводятся окончательные итоги круглого стола.

Памятка для студента при подготовке к выступлению

Проведение круглого стола требует большой подготовительной работы со стороны студентов, которые должны подобрать литературу, составить план и раскрыть содержание выступления. При подготовке к выступлению, а также к участию в дискуссии на круглом столе, необходимо изучить предложенную литературу и выявить основные проблемные моменты выбранной для рассмотрения темы. Продолжительность доклада на круглом столе не должна превышать установленного регламента, в связи с чем, материал должен быть тщательно проработан и содержать только основные положения представленной темы.

По результатам обсуждения определяется лучший доклад, оценивается участие каждого студента в обсуждении представленных докладов.

### **Методические рекомендации по проведению дискуссии**

Подготовка и проведение дискуссии является значимым этапом освоения учебного материала, а также выступает одной из форм контроля выполнения студентом самостоятельной работы по конкретным разделам учебных дисциплин.

Дискуссия (от лат. *discussio* — «исследование») - это публичный диалог, в процессе которого сталкиваются различные, противоположные точки зрения. Целью дискуссии является выяснение и сопоставление позиций, поиск правильного решения, выявление истинного мнения. Учебная дискуссия отличается тем, что ее проблематика нова лишь для группы лиц, участвующих в дискуссии; ее ориентировочный результат известен организатору. Цель учебной дискуссии – овладение участниками методами ведения обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их анализа. Грамотно организованная учебная дискуссия является фактором развития коммуникативных и аналитических способностей, позволяет выявить уровень представлений по определенной теме, проблеме.

Форма дискуссии представляет собой обмен мнениями во всех его формах. Соответствующий метод обучения заключается в проведении обсуждений по конкретной проблеме.

Последовательность этапов дискуссии включает:

- поиск и определение проблемы (затруднения), решаемые групповыми методами (путем выработки общего подхода, достижения согласия);
- формулировка проблемы в ходе группового анализа, обсуждения; анализ проблемы;
- попытки найти решение проблемы (они могут представлять собой процесс, включающий обсуждение, сбор данных, привлечение дополнительных источников информации и т.д.; группа делает предварительные выводы, проводит сбор мнений и т.д., продвигаясь к согласию).

На первом этапе осуществляется выбор темы. Тема может быть предложена преподавателем, подсказана конкретной ситуацией/событием или определена на основе

предварительной беседы. Для обеспечения результативности дискуссии предполагается глубокое изучение вопроса, который будет обсуждаться.

Второй этап — это собственно проведение дискуссии. Дискуссия открывается вступительным словом ведущего. Он объявляет тему, дает ее обоснование, выделяет предмет спора — положения и суждения, подлежащие обсуждению. Участники дискуссии должны четко представлять, что является пунктом разногласий, а также убедиться, что нет терминологической путаницы, что они в одинаковых значениях используют слова. Поэтому ведущий определяет основные понятия через дефиницию, контрастные явления, конкретизаторы (примеры), синонимы и т. п. Стороны аргументируют защищаемый тезис, а также возражения по существу изложенных точек зрения, задают вопросы разных типов.

Успех дискуссии во многом зависит от ведущего, которому необходимо:

заинтересовать участников дискуссии, настроить их на полемический лад, создать обстановку, при которой каждый студент не только не стеснялся бы высказывать свое мнение, но и стремился его отстаивать;

не препятствовать желающим выступать, но и не принуждать к выступлению, стараться, чтобы сформировалась атмосфера искренности и откровенности;

стимулировать активность участников, задавать острые, активизирующие вопросы, если спор начинает гаснуть.

В этом помогают следующие приемы: парадокс, неожиданное суждение, своеобразное мнение, резко расходящееся с общепринятым, даже противоречащее на первый взгляд здравому смыслу; неожиданный вопрос; реплика — краткое возражение, замечание с места, которое тоже настраивает на дискуссию, свидетельствует об активности слушателя, его желании уяснить вопрос, проверить свою точку зрения. сопоставить различные точки зрения, обобщить их с тем, чтобы позиции участников дискуссии были представлены как можно отчетливее, направлять дискуссию в русло намеченной цели; не исправлять заблуждающихся, предоставлять такую возможность слушателям; когда это целесообразно, вопрос, адресованный ведущему, переадресовать слушателям; корректировать, направлять дискуссионный диалог на соответствие его цели, теме, подчеркивая то общее, что есть во фразах спорящих; выбрать подходящий момент для окончания дискуссии, не нарушая логику развития спора.

Любой спор, даже идущий по всем правилам логики, может погубить одно обстоятельство: если участники дискуссии забывают об этике спора.

Для студентов крайне важно помнить о правилах спора, к которым относятся следующие:

- прежде чем выступать, следует определить, какова необходимость вступить в спор;
- необходимо тщательно продумать то, о чем будете говорить;
- краткое и ясное изложение своей точки зрения: речь должна быть весома и убедительна;
- лучшим доказательством или способом опровержения являются точные и бесспорные факты; если доказана ошибочность мнения, следует признать правоту своего «противника»;
- начинайте возражать только тогда, когда вы уверены, что мнение собеседника действительно противоречит вашему;
- вначале приводите только сильные доводы, а о слабых говорите после и как бы вскользь;

- следите за тем, чтобы в ваших рассуждениях не было логических ошибок;
- необходимо помнить о культуре общения, уметь выслушать другого, уловить его позицию, не повышать голос, не прерывать выступающего, не делать замечаний, касающихся личных качеств участников обсуждения, избегать поспешных выводов; не следует вступать в пререкания с ведущим по ходу проведения дискуссии, в процессе спора старайтесь убедить, а не уязвить оппонента.

На третьем заключительном этапе подводятся итоги дискуссии.

В конце отмечается, достигнут ли результат, формируется вариант согласованной точки зрения или обозначаются выявленные противоположные позиции, их основная аргументация. Ведущий в заключительном слове характеризует состояние вопроса, а также отмечает наиболее конструктивные, убедительные выступления, тактичное поведение некоторых коммуникантов.

На данном этапе студентам предлагается оценить результативность дискуссии по следующим критериям:

- системность, точность и логичность изложенных аргументов;
- последовательность, ясность и полнота сделанных выводов;
- умение слушать оппонентов, принимать и оценивать их позицию;
- владение культурой речи, степень включенности в дискуссию каждого участника и проявления интереса к обсуждаемым вопросам.

Дискуссия требует строгого распределения времени. Время - чрезвычайно большая ценность. На каждое выступление в дискуссии отводится не более 3 минут. По истечении этого времени выступающему дается шанс кратко завершить свою мысль и аргументы, после чего он лишается слова. Для изложения мнения эксперта или программного выступления отводится от 5 до 15 минут.

### **Методические рекомендации по проведению коллоквиума**

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для



изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-3 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

#### **Методические рекомендации по подготовке к деловой игре**

Преподаватель - руководитель игры заранее, за несколько дней до ее проведения собирает учебную группу и разъясняет студентам цель, задачи, условия, процедуру, время и место ее проведения, характер подготовительной работы к ней. Необходимо, чтобы студенты имели на руках сценарий деловой игры и предварительно внимательно прочитали его.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию. С участием преподавателя и студентов подбираются (назначаются) ключевые фигуры игры. Приветствуется самовыдвижение студентов на роли.

Студентам, играющим роли, следует заблаговременно ознакомиться с необходимыми материалами, которые могут потребоваться в ходе деловой игры.

Можно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений (докладов), проект решения, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Непосредственно перед проведением игры преподаватель проверяет готовность студентов к игре, в случае необходимости консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов, чтобы деловая игра носила дискуссионный, творческий характер с активным участием всей учебной группы.

#### **Методические рекомендации по подготовке доклада**

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение определённой темы.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение цели доклада.
2. Подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.

4. Общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного.
5. Уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана.
6. Композиционное оформление доклада.
7. Заучивание, запоминание текста доклада, подготовки тезисов выступления.
8. Выступление с докладом.

### **Методические рекомендации по выполнению проекта**

Проект выполняется обучающимся по выбранной теме самостоятельно под руководством преподавателя.

Результаты выполнения проекта должны отражать:

- сформированность навыков коммуникативной, учебно-исследовательской деятельности, критического мышления;
- способность к инновационной, аналитической, творческой, интеллектуальной деятельности;
- сформированность навыков проектной деятельности, а также самостоятельного применения приобретенных знаний и способов действий при решении различных задач, используя знания, полученные в ходе изучения дисциплины;
- способность постановки цели и формулирования гипотезы исследования, планирования работы, отбора и интерпретации необходимой информации, структурирования аргументации результатов исследования на основе собранных данных, презентации результатов.

### **Методические указания по выполнению курсовых работ**

**Курсовая работа** - одна из составных частей программы вузовского обучения. Она представляет собой самостоятельную разработку студента под руководством преподавателя, содержащую результаты теоретических, аналитических, экспериментальных исследований по отдельной учебной дисциплине.

**К курсовой работе как самостоятельному исследованию студента предъявляются следующие требования:**

- курсовые работы должны быть написаны самостоятельно, на высоком методическом и теоретическом уровне;
- при написании работ должны быть обобщены теоретические материалы по избранной теме, при этом их изучение должно отличаться критическим подходом к выводам, предложениям, разработкам отдельных авторов;
- материал литературных источников должен быть переработан, органически увязан с избранной студентом темой и изложен своими словами;
- основные части (разделы) работы должны быть логически связаны между собой, последовательно раскрывать содержание выбранной темы, решать поставленные теоретические и практические проблемы.

Каждая часть (раздел) и вся работа должны содержать собственные выводы автора, которые следует подкрепить ссылками на признанные работы известных ученых и практиков, результаты собственных исследований, расчетные и статистические данные;

- изложение темы должно быть конкретным, насыщенным фактическими данными, сопоставлениями, расчетами, графиками, таблицами;
- целесообразно заканчивать работу изложением рекомендаций по совершенствованию практического решения исследуемых проблем, повышению эффективности хозяйственной деятельности предприятия, управленческих воздействий на объект изучения;
- представленная к защите курсовая работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях и самостоятельной работе обучающихся

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»)

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	Л	коммуникативная лекция	8
	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	20
	ЛР		-
5	Л	коммуникативная лекция	4
	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	16
	ЛР		-
Итого:			48

Очно-заочная форма (профиль «Управление малым бизнесом»)

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	Л	коммуникативная лекция	4
	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	-
	ЛР		-
	ПП		
5	Л	коммуникативная лекция	8
	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	6

	ЛР		-
	ПП		
Итого:			18

### Заочная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	Л	коммуникативная лекция	
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	
	ЛР		
	ПП		
5	Л	коммуникативная лекция	
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	
	ЛР		
	ПП		
Итого:			

## 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения

#### Входной контроль –

1. Какую связь вы можете видеть между данной дисциплиной и дисциплинами, изученными вами ранее?
2. Что представляет организация как система?
3. Какие виды организаций вам известны?
4. Какие факторы могут влиять на деятельность организации?
5. Какую связь вы видите между менеджментом и организационным поведением?

#### Текущий контроль –

## **Вопросы для коллоквиума**

### **Тема 2. Организационное поведение и эффективность организации**

1. Организация как сложная система
2. Характеристика системы связей организации
3. Теория организации в системе наук
4. Организационное поведение как поведение человека в организации
5. Система организационного поведения

### **Тема 9. Управление карьерной траекторией.**

1. Цели создания кадрового резерва.
2. Кто должен управлять карьерой?
3. Внутриорганизационная карьера – плюсы и минусы.
4. Этапы карьеры менеджера.

### **Тема 11. Специфика управления командой.**

1. Факторы командной эффективности.
2. Характеристика высокоэффективной команды.
3. Причины неэффективности команды.
4. Роль менеджера в команде.

### **Тема 17. Управление конфликтами.**

1. Основные причины конфликтов в организации.
2. Методы управления конфликтами.
3. Нужна ли профилактика конфликтов?
4. Методы профилактики конфликтов

### **Тема 18. Управление изменениями**

1. Причины сопротивления изменениям в организации.
2. Методы преодоления сопротивления изменениям.
3. Основные стадии изменений

## **Групповые творческие задания (проекты):**

### **Тема 6. Мотивация труда Темы групповых проектов:**

1. Особенности мотивации труда
2. Основные технологии мотивации труда
- 2.1. Позиционирование
- 2.2. Командообразующие игры
3. Программы тренинга по командообразованию для сотрудников

## **Индивидуальные творческие задания (проекты):**

### **Тема 7. Структура, функции и механизмы мотивации Темы индивидуальных проектов:**

1. Роль и функции руководителя в организации
2. Особенности менеджмента и стилей руководства
3. Социальные роли руководителя как лидера в организации

### **Темы докладов**

1. Стадии развития групп.
2. Факторы группового поведения.
3. Формирование сплоченной группы.

4. Групповая и межгрупповая динамика.
5. Принятие решений в группах.
6. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе.
7. Роль информации в современной организации.
8. Сущность и природа коммуникаций. Значение коммуникаций.
9. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место.
10. Приемы общения с персоналом.
11. Принципы взаимодействия с подчиненными.
12. Принципы взаимодействия с руководителем

**Промежуточная аттестация – зачет, экзамен.**

#### **Темы курсовых работ**

2. Анализ и конструирование организации.
3. Управление организацией в условиях управления глобальной окружающей средой.
4. Применение «японской модели» в условиях реструктуризации российской организации.
5. Организационная культура как основа управления организационным поведением в фирме.
6. Развитие организационной этики в организации.
7. Персональное развитие в организации: аспекты карьеры работника.
8. Управление групповым поведением в организации.
9. Мотивация и результативность организации.
10. Мотивация и ее влияние на производительность труда
11. Мотивация и ее влияние на текучесть кадров в организации
12. Стратегия и управление изменениями в организации.
13. Лидерство и руководство в управлении организацией: природа и функции.
14. Проектирование коммуникационных систем в организации.
15. Место и роль организационного конфликта в управлении организацией.
16. Управление конфликтом как функция руководства.
17. Структурные методы управления организационными конфликтами.
18. Управление организационным поведением в международном бизнесе.
19. Управление процессом нововведений в организации.
20. Способы управления стрессом на уровне личности и на уровне организации.
21. Профессиональная карьера и формирование организационного поведения.
22. Формирование и развитие у сотрудников культуры делового общения.
23. Поведенческое формирование имиджа организации.
24. Оценка сильных и слабых сторон организации
25. Виды организационных структур
26. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп в организации
27. Проблемы формирования целевых групп
28. Совершенствование функции контроля в управлении организационным поведением сотрудников
29. Организационные отношения в системе менеджмента
30. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента
31. Управление человеком и управление группой
32. Стиль менеджмента и имидж менеджера в организации
33. Факторы эффективности деятельности организации
34. Влияние национально-исторических факторов на развитие организации
35. Перспективы развития проблематики организационного поведения в России
36. Перспективы развития проблематики организационного поведения за рубежом

## **6.5. Вопросы к зачету, экзамену**

### **Вопросы к зачету**

1. Сущность, специфика и цели курса «Организационное поведение».
2. Базовые концепции организационного поведения.
3. Организация, как система. Организация как процесс.
4. Организация как открытая и закрытая система.
5. Типы управления организацией: механистический, органистический.
6. Структура организации.
7. Организационная культура.
8. Принципы построения системы организационного поведения
9. Теории поведения человека в организации.
10. Критерии эффективности организации.
11. Профессиональная компетентность руководителя.
12. Понятие глобализации. Основные тенденции глобализации.
13. Понятие личности. Структура личности.
14. Сущность мотивации трудовой деятельности.
15. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
16. Мотив и стимул. Структура мотивации. Функции мотивации труда.
17. Система нематериальной оценки трудового вклада.
18. Управление системой нематериального стимулирования труда.
19. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
20. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
21. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера.
22. Этапы карьеры менеджера.
23. Фактические и плановые модели карьеры модели карьеры.
24. Кадровый резерв. Работа с кадровым резервом.
25. Группа. Природа групп. Стадии развития групп.
26. Групповая и межгрупповая динамика. Групповая эффективность.
27. Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности.
28. Стадии становления команды.
29. Характеристики высокоэффективной команды.
30. Концепции организационной культуры.
31. Функции и составные части организационной культуры.
32. Доминантная культура, субкультура и контркультура.
33. Наблюдаемые аспекты организационной культуры: истории, церемонии, ритуалы, символы.
34. Влияние национальной культуры на формирование организационной культуры.

### **Вопросы к экзамену**

1. Сущность, специфика и цели курса «Организационное поведение».
2. Базовые концепции организационного поведения.
3. Организация, как система. Организация как процесс.
4. Типы управления организацией: механистический, органистический.
5. Структура организации.
6. Организационная культура.
7. Принципы построения системы организационного поведения
8. Критерии эффективности организации.
9. Понятие глобализации. Основные тенденции глобализации.
10. Сущность мотивации трудовой деятельности.
11. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
12. Мотив и стимул. Структура мотивации. Функции мотивации труда.

13. Система нематериальной оценки трудового вклада.
14. Управление системой нематериального стимулирования труда.
15. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
16. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
17. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера.
18. Этапы карьеры менеджера.
19. Фактические и плановые модели карьеры модели карьеры.
20. Кадровый резерв. Работа с кадровым резервом.
21. Группа. Природа групп. Стадии развития групп.
22. Групповая и межгрупповая динамика. Групповая эффективность.
23. Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности.
24. Стадии становления команды.
25. Характеристики высокоэффективной команды.
26. Концепции организационной культуры.
27. Функции и составные части организационной культуры.
28. Доминантная культура, субкультура и контркультура.
29. Наблюдаемые аспекты организационной культуры: истории, церемонии, ритуалы, символы.
30. Влияние национальной культуры на формирование организационной культуры.
31. Природа лидерства. Формальный лидер. Неформальный лидер.
32. Теории лидерства.
33. Типы лидерства: инструментальный, эмоциональный.
34. Типы власти.
35. Деструктивное лидерство.
36. Роль информации в современной организации.
37. Сущность и природа коммуникаций. Значение коммуникаций.
38. Организационные коммуникации.
39. Понятие управленческого решения. Уровни управленческих решений.
40. Модели принятия решений: классическая, бихевиористская, модель «мусорного ведра».
41. Риски и неопределенности при принятии управленческих решений.
42. Критерии оценки управленческого решения.
43. Конфликт. Конфликтная ситуация. Стадии конфликтов. Причины конфликтов.
44. Типы конфликтов: мотивационные, коммуникационные, власти и безвластия, внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между личностью и группой.
45. Методы управления конфликтами.
46. Переговоры. Стратегии ведения переговоров.
47. Организационные изменения. Агенты изменений. Типология изменений.
48. Сопротивление изменениям. Виды сопротивлений. Причины сопротивлений.
49. Понятие маркетинговой культуры персонала. Факторы внешней среды организации.
50. Поведение работников по отношению к клиентам: клиенториентированное поведение, избирательно-клиентурное поведение, антиклиентурное поведение, псевдоклиентурное поведение.

## **6.6. Контроль освоения компетенций**

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»), 4 семестр

Вид контроля	Контролируемые темы	Компетенции, компоненты
--------------	---------------------	-------------------------



	<b>(разделы)</b>	<b>которых контролируются</b>
Тестирование	1,5	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Коллоквиум	2,9,11	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Дискуссия	3	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Деловая игра	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Проект	6,7,8,12	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Доклад	10	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Эссе	-	УК-3, ОПК-3, ПК-1

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»), 5 семестр

<b>Вид контроля</b>	<b>Контролируемые темы (разделы)</b>	<b>Компетенции, компоненты которых контролируются</b>
Тестирование	1,7	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Коллоквиум	5,6	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Дискуссия	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Деловая игра	-	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Проект	8	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Доклад	3	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Эссе	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»), 4 семестр

<b>Вид контроля</b>	<b>Контролируемые темы (разделы)</b>	<b>Компетенции, компоненты которых контролируются</b>
Тестирование	1,5	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Коллоквиум	2,9,11	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Дискуссия	3	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Деловая игра	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Проект	6,7,8,12	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Доклад	10	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Эссе	-	УК-3, ОПК-3, ПК-1

Очно-заочная форма обучения (профиль «Управление малым бизнесом»), 5 семестр

<b>Вид контроля</b>	<b>Контролируемые темы (разделы)</b>	<b>Компетенции, компоненты которых контролируются</b>
Тестирование	1,7	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Коллоквиум	5,6	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Дискуссия	4	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Деловая игра	-	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Проект	8	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Доклад	3	УК-3, ОПК-3, ПК-1
Эссе	2	УК-3, ОПК-3, ПК-1

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **7.1. Основная литература**

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 3-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 230 с. - ISBN 978-5-394-03762-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091501>
2. Фаррахов, А. Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 272 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009073-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/960022>
3. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учеб. пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. - Москва : Дашков и К, 2017. - 132 с. - ISBN 978-5-394-02811-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/937272>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Прикладная экономика и менеджмент [Электронный ресурс] : методическое пособие к организации практических занятий со студентами / под общ.ред доктора соц. наук, проф. В.Д.Байрамова. - М. : МГГЭУ, 2016. - 177 с. - ISBN 798-5-9799-0073-5. URL: <http://portal.mgsi.ru/upload/iblock/7bd/jbzgafcqnt%20pfkxqppbv%20d%20pfdhsnldhz.pdf>
2. Менеджмент: практикум / сост. Е.М.Бабанова; рец. Т.В.Заколодина; В.В.Жариков. - М.: МГГЭУ, 2015. - 62с. - 150.00.

### **7.3. Программное обеспечение**

1С Предприятие 8 (учебная версия)  
Microsoft Office 2010  
Microsoft Windows 7 Enterprise  
МойОфис Стандартный  
Консультант Плюс  
Zoom

### **7.4. Электронные ресурсы**

Электронная библиотека «Знаниум»: <https://znanium.com>

Электронная библиотека «Юрайт»: <https://urait.ru/>

Научная электронная библиотека «Elibrary.ru»<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

<b>Официальный сайт Федеральной налоговой службы</b>	<a href="https://www.nalog.ru/rn50/">https://www.nalog.ru/rn50/</a>
<b>Официальный сайт Банка России</b>	<a href="https://cbr.ru/">https://cbr.ru/</a>
<b>Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики</b>	<a href="https://rosstat.gov.ru/">https://rosstat.gov.ru/</a>

### **7.5. Методические указания и материалы по видам занятий**

Положение о рабочих программах учебных дисциплин (модулей), разработанных в соответствии с актуализированными федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (ФГОС ВО 3++)

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма</p> <p>Системный блок 2: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP</p> <p>Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ; 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven</p>

		Проектор Nec M260W
7	Аудитория №306	12 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz 8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
8	Аудитория №308	Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
9	Аудитория №2-120	Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ\$ 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W
10	Аудитория №109	11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz 4096 МБ ОЗУ SSD Объем: 120 ГБ Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W
11	Аудитории № 309, 310, 311, 410, 411	Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт. Ноутбук HP ProBook 640 G3 (Intel Core i5 7200U, 4gb RAM, 250 SSD) – 1 шт.

№ п/п	Номер и дата протокола заседания кафедры	Перечень измененных пунктов	Подпись заведующего кафедрой