

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Богданова Елена Владимировна

Должность: Исполняющий обязанности проректора по образовательной

деятельности

Дата подписания: 24.10.2024 11:09:47

Уникальный программный ключ:

d8c9010a2424298dd45a7673211823493a115dbu

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение инклюзивного высшего образования  
**«Российский государственный  
университет социальных технологий»  
(ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.О.15 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

наименование дисциплины

образовательная программа направления подготовки 38.03.02. Менеджмент  
шифр, наименование

#### Направленность (профиль)

Управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения очная, очно – заочная

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

## 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 (модуля)

**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 изучение 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 (модуля)

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

Универсальные (УК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные (ПК) – в соответствии с ФГОС 3++.

| Код компетенции | Содержание компетенции  | Индикаторы достижения компетенции  |
|-----------------|---|--|
| УК-3            | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   | <p>УК-3.1. Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</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   | ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников</p> | <p>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 (модуля).

Объем дисциплины составляет 180 зачетных единиц / часов:

| Вид учебной работы   | Всего,<br>часов |                           | Очная<br>форма      | Очно-<br>заочная<br>форма |
|--|-----------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|
|  |                 |                           | 2, 3 курс,<br>часов | 2, 3 курс,<br>часов       |
|  | Очная форма     | Очно-<br>заочная<br>форма | Очная<br>форма      | Очно-<br>заочная<br>форма |
| <b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b> | <b>90</b>       | <b>58</b>                 | <b>90</b>           | <b>58</b>                 |
| <b>Лекции (Л)</b>  | 40              | 20                        | 40                  | 20                        |
| В том числе, практическая подготовка (ЛПП)   |                 |                           |                     |                           |
| <b>Практические занятия (ПЗ) (в том числе зачет)</b>   | <b>50</b>       | <b>38</b>                 | <b>50</b>           | <b>38</b>                 |
| В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)  | 16              | 10                        | 16                  | 10                        |
| <b>Лабораторные работы (ЛР)</b>  |                 |                           |                     |                           |
| В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)  |                 |                           |                     |                           |
| <b>Самостоятельная работа обучающихся (СР)</b>   | <b>54</b>       | <b>86</b>                 | <b>54</b>           | <b>86</b>                 |
| В том числе, практическая подготовка (СРПП)  | 15              | 28                        | 15                  | 28                        |
| <b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>   |                 |                           |                     |                           |
| Контрольная работа   |                 |                           |                     |                           |
| Курсовая работа  |                 |                           |                     |                           |
| Экзамен  | 36              | 36                        | 36                  | 36                        |
| <b>Итого:</b><br>Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)                  | <b>180</b>      | <b>180</b>                | <b>180</b>          | <b>180</b>                |

## 2.2. Содержание разделов учебной дисциплины (модуля)

| № раздела | Наименование раздела, тема  | Содержание раздела   | Формируемые компетенции (индекс) |
|-----------|---|--|----------------------------------|
| 1         | <b>Тема 1.</b><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1            |
| 2         | <b>Тема 2.</b><br>Организационное поведение и эффективность организации         | Поведение как категория. Социальное поведение. Трудовая деятельность. Трудовое поведение. Теории поведения человека в организации. Школа научного управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Эффективность организации. Взаимосвязь индивидуальной, групповой и организационной эффективности. Критерии эффективности организации.   | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1            |
| 3         | <b>Тема 3.</b><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1            |
| 4         | <b>Тема 4.</b><br>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.   | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1            |

|   |  |   |                       |
|---|--|---|-----------------------|
|   |  | Перспективы глобализации.   |                       |
| 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<br>ОПК-3<br>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<br>ОПК-3<br>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<br>ОПК-3<br>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 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 | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1 |



|    |  |  |                       |
|----|--|--|-----------------------|
|    |  | 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><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1 |
| 10 | <b>Тема 10.</b><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1 |
| 11 | <b>Тема 11.</b><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1 |
| 12 | <b>Тема 12.</b><br>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<br>ОПК-3<br>ПК-1 |

### 2.3. Разделы дисциплины и виды занятий

#### Очная форма обучения

| № п/п | Наименование раздела | Аудиторная работа |       | Внеауд. работа | Объем в часах |       |                 |
|-------|----------------------|-------------------|-------|----------------|---------------|-------|-----------------|
|       |                      | Л                 | ПЗ/ЛР |                |               | СР    | Всего           |
|       |                      | в том числе,      | в том |                |               | в том | в том числе, ПП |
|       |                      |                   |       |                |               |       |                 |

|     |  | ЛПП | числе,<br>ПЗПП/Л<br>РПП | числе,<br>СРПП |    |
|-----|--|-----|-------------------------|----------------|----|
| 1.  | <b>Тема 1.<br/>Организация и<br/>организационное<br/>поведение в<br/>системе<br/>менеджмента</b> | 2   | 4                       | 4              | 10 |
|     |  |     | 4                       | 4              | 8  |
| 2.  | <b>Тема 2.<br/>Организационное<br/>поведение и<br/>эффективность<br/>организации</b>             | 2   | 4                       | 4              | 10 |
|     |  |     | 4                       | 4              | 8  |
| 3.  | <b>Тема 3.<br/>Эффективность<br/>поведения<br/>руководителя</b>                                  | 2   | 4                       | 4              | 10 |
|     |  |     | 4                       | 4              | 8  |
| 4.  | <b>Тема 4. Глобальные<br/>аспекты<br/>организационного<br/>поведения</b>                         | 2   | 4                       | 4              | 10 |
|     |  |     | 4                       | 3              | 7  |
| 5.  | <b>Тема 5. Человек<br/>как субъект<br/>организационной<br/>деятельности</b>                      | 4   | 4                       | 4              | 12 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 6.  | <b>Тема 6. Мотивация<br/>труда</b>   | 4   | 4                       | 4              | 12 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 7.  | <b>Тема 7. Структура,<br/>функции и<br/>механизмы<br/>мотивации</b>                              | 4   | 4                       | 4              | 12 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 8.  | <b>Тема 8. Социально-<br/>психологические<br/>аспекты мотивации<br/>труда</b>                    | 4   | 4                       | 4              | 12 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 9.  | <b>Тема 9. Управление<br/>карьерной<br/>траекторией</b>  | 4   | 4                       | 4              | 12 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 10. | <b>Тема 10. Групповое<br/>поведение в<br/>организации</b>  | 4   | 4                       | 6              | 14 |
|     |  |     |                         |                |    |
| 11. | <b>Тема 11.</b>  | 4   | 4                       | 6              | 14 |

|     |  |    |    |    |     |
|-----|--|----|----|----|-----|
|     | <b>Специфика управления командой</b>     |    |    |    |     |
| 12. | <b>Тема 12. Организационная культура</b> | 4  | 8  | 6  | 18  |
|     | <i>Итого:</i>                            | 40 | 50 | 54 | 144 |
|     | <i>Экзамен</i>                           |    |    | 36 | 36  |
|     | <i>Всего:</i>                            | 40 | 50 | 90 | 180 |

Очно-заочная форма обучения

| № 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.    | <b>Тема 1. Организация и организационное поведение в системе менеджмента</b> | 2                 | 2                      | 7                 | 11              |
|       |  |                   | 2                      | 7                 | 9               |
| 2.    | <b>Тема 2. Организационное поведение и эффективность организации</b>         | 2                 | 4                      | 7                 | 13              |
|       |  |                   | 4                      | 7                 | 11              |
| 3.    | <b>Тема 3. Эффективность поведения руководителя</b>                          | 2                 | 2                      | 7                 | 13              |
|       |  |                   | 2                      | 7                 | 9               |
| 4.    | <b>Тема 4. Глобальные аспекты организационного поведения</b>                 | 2                 | 4                      | 7                 | 13              |
|       |  |                   | 2                      | 7                 | 9               |
| 5.    | <b>Тема 5. Человек как субъект организационной деятельности</b>              | 2                 | 2                      | 7                 | 13              |
|       |  |                   |                        |                   |                 |

|     |  |    |    |     |     |
|-----|--|----|----|-----|-----|
| 6.  | <b>Тема 6. Мотивация труда</b>                                   | 2  | 4  | 7   | 13  |
|     |  |    |    |     |     |
| 7.  | <b>Тема 7. Структура, функции и механизмы мотивации</b>          | 2  | 2  | 7   | 13  |
|     |  |    |    |     |     |
| 8.  | <b>Тема 8. Социально-психологические аспекты мотивации труда</b> | 2  | 4  | 7   | 13  |
|     |  |    |    |     |     |
| 9.  | <b>Тема 9. Управление карьерной траекторией</b>                  | 2  | 2  | 7   | 13  |
|     |  |    |    |     |     |
| 10. | <b>Тема 10. Групповое поведение в организации</b>                | 2  | 4  | 7   | 13  |
|     |  |    |    |     |     |
| 11. | <b>Тема 11. Специфика управления командой</b>                    | -  | 2  | 8   | 10  |
|     |  |    |    |     |     |
| 12. | <b>Тема 12. Организационная культура</b>                         | -  | 4  | 8   | 12  |
|     |  |    |    |     |     |
|     | <i>Итого:</i>  | 20 | 36 | 86  | 144 |
|     | <i>Экзамен</i>   |    |    | 36  | 36  |
|     | <i>Всего:</i>  | 20 | 20 | 132 | 144 |

#### 2.4. План самостоятельной работы обучающегося по дисциплине (модулю)

Очная форма обучения

| № п/п | Название разделов и тем  | Виды самостоятельной работы               | Трудоемкость, час. | Формируемые компетенции | Формы контроля   |
|-------|--|---|--------------------|-------------------------|------------------|
| 1     | <b>Тема 1. Организация и организационное поведение в системе менеджмента</b> | Подготовка к опросу                       | 4                  | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1   | Опрос<br>Экзамен |
|       |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 4                  |                         |                  |
| 2     | <b>Тема 2.</b>   | Подготовка к опросу                       | 4                  | УК-3                    | Опрос<br>тест    |

|   |  |   |   |               |                          |
|---|--|---|---|---------------|--------------------------|
|   | <b>Организационное поведение и эффективность организации</b>     | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 4 | ОПК-3<br>ПК-1 | Экзамен                  |
| 3 | <b>Тема 3. Эффективность поведения руководителя</b>              | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 4 | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 4 | <b>Тема 4. Глобальные аспекты организационного поведения</b>     | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 3 | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 5 | <b>Тема 5. Человек как субъект организационной деятельности</b>  | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 6 | <b>Тема 6. Мотивация труда</b>                                   | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 7 | <b>Тема 7. Структура, функции и механизмы мотивации</b>          | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 8 | <b>Тема 8. Социально-психологические аспекты мотивации труда</b> | Подготовка к опросу                       | 4 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|   |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |

|       |   |   |    |                       |                                      |
|-------|---|---|----|-----------------------|--------------------------------------|
| 9     | <b>Тема 9.<br/>Управление<br/>карьерной<br/>траекторией</b>   | Подготовка к<br>опросу                          | 4  | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1 | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|       |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    |                       |                                      |
| 10    | <b>Тема 10.<br/>Групповое<br/>поведение в<br/>организации</b> | Подготовка к<br>опросу                          | 6  | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1 | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|       |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    |                       | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
| 11    | <b>Тема 11.<br/>Специфика<br/>управления<br/>командой</b>     | Подготовка к<br>опросу                          | 6  | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1 | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|       |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    |                       |                                      |
| 12    | <b>Тема 12.<br/>Организационная<br/>культура</b>              | Подготовка к<br>опросу                          | 6  | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1 | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|       |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    |                       |                                      |
| ИТОГО |   |   | 54 |                       |                                      |

Очно-заочная форма обучения

| №<br>п/п | Название разделов<br>и тем   | Виды<br>самостоятельной<br>работы               | Трудоём-<br>кость,<br>час. | Формируемые<br>компетенции | Формы<br>контроля |
|----------|--|---|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 10       | <b>Тема 1.<br/>Организация и<br/>организационное<br/>поведение в<br/>системе<br/>менеджмента</b> | Подготовка к<br>опросу                          | 7                          | УК-3<br>ОПК-3<br>ПК-1      | Опрос<br>Экзамен  |
|          |  | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену | 7                          |                            |                   |
| 11       | <b>Тема 2.</b>   | Подготовка к<br>опросу                          | 7                          | УК-3                       | Опрос<br>тест     |

|    |  |   |   |               |                          |
|----|--|---|---|---------------|--------------------------|
|    | <b>Организационное поведение и эффективность организации</b>     | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 7 | ОПК-3<br>ПК-1 | Экзамен                  |
| 12 | <b>Тема 3. Эффективность поведения руководителя</b>              | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 7 | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 13 | <b>Тема 4. Глобальные аспекты организационного поведения</b>     | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену | 7 | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 14 | <b>Тема 5. Человек как субъект организационной деятельности</b>  | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 15 | <b>Тема 6. Мотивация труда</b>                                   | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 16 | <b>Тема 7. Структура, функции и механизмы мотивации</b>          | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |
| 17 | <b>Тема 8. Социально-психологические аспекты мотивации труда</b> | Подготовка к опросу                       | 7 | УК-3          | Опрос<br>тест<br>Экзамен |
|    |  | В том числе подготовка к зачету, экзамену |   | ОПК-3<br>ПК-1 |                          |

|              |   |   |    |               |                                      |
|--------------|---|---|----|---------------|--------------------------------------|
| 18           | <b>Тема 9.<br/>Управление<br/>карьерной<br/>траекторией</b>   | Подготовка к<br>опросу                          | 7  | УК-3          | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|              |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    | ОПК-3<br>ПК-1 |                                      |
| 10           | <b>Тема 10.<br/>Групповое<br/>поведение в<br/>организации</b> | Подготовка к<br>опросу                          | 7  | УК-3          | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|              |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    | ОПК-3<br>ПК-1 |                                      |
| 11           | <b>Тема 11.<br/>Специфика<br/>управления<br/>командой</b>     | Подготовка к<br>опросу                          | 8  | УК-3          | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|              |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    | ОПК-3<br>ПК-1 |                                      |
| 12           | <b>Тема 12.<br/>Организационная<br/>культура</b>              | Подготовка к<br>опросу                          | 8  | УК-3          | Опрос<br>Итоговый<br>тест<br>Экзамен |
|              |   | В том числе<br>подготовка к<br>зачету, экзамену |    | ОПК-3<br>ПК-1 |                                      |
| <b>ИТОГО</b> |   |   | 86 |               |                                      |

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

Учебные занятия инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья организуются совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий.

При этом необходимо учитывать несколько аспектов:

- особенности нозологии студентов инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психоэмоциональное состояние студентов;
- психологический климат, который сложился в студенческой группе;
- настрой отдельных студентов и группы в целом на процесс обучения.

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



Специфика обучения инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья предполагает использование игрового, практико-ориентированного, занимательного материала, который необходим для получения знаний и формирования необходимых компетенций. Подготовка студентами заданий для семинарских занятий должна сочетать устные и письменные формы в соответствии с их особенностями здоровья.

Для того чтобы предотвращать наступление у студентов с инвалидностью и обучающихся имеющих ограниченные возможности здоровья быстрого утомления можно использовать следующие методы работы:

- чередование умственной и практической деятельности;
- преподнесение материала с использованием средств наглядности;
- использование технических средств обучения, чередование предъявляемой на слух информации с наглядно-демонстрационным материалом.

При освоении дисциплин инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение должно отводиться проведению с ними индивидуальной работы со стороны преподавателей. В индивидуальную работу включается:

- индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы;
- индивидуальная воспитательная работа.

**Особенности обучения студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.** Для студента имеющего нарушения опорно-двигательного аппарата, необходимо посоветовать использовать вспомогательные средства для усвоения программы, например, диктофон и другие электронные носители информации.

При проведении аудиторных занятий со студентами, имеющими осложнения с моторикой рук возможно использование следующих вариантов работы:

- обеспечение студентов электронными текстами лекций и заданий к семинарским занятиям;
- использование технических средств фиксации текста (диктофоны), с последующим составлением тезисов лекции в ходе самостоятельной работы студента, которые они впоследствии могут использовать при подготовке и ответах на семинарских занятиях.

Одним из видов работы для студентов, испытывающих трудности в письме может быть подготовка к семинарским занятиям таких заданий, которые не требуют от них написания длинных текстов ответов. Наиболее оптимальным вариантом такого задания, выполняемого в письменной форме, может служить тестовое задание. Использование тестирования студентов необходимо совмещать с обсуждением вариантов ответов.

Контроль знаний можно вести как в устном, так и в письменном виде.

### **Особенности обучения студентов с нарушением слуха.**

При организации образовательного процесса со слабослышащей аудиторией рекомендуется использовать следующие педагогические принципы:

- наглядности преподаваемого материала;
- индивидуального подхода к каждому студенту;
- использования информационных технологий;
- использования учебных пособий, адаптированных для восприятия студентами с нарушением слуха.

Студенту с нарушением слуха следует предложить занять место на передних партах аудитории, а преподавателю рекомендуется больше времени во время занятий находиться рядом с рабочим местом этого студента. Учитывая, что такие студенты лучше понимают по губам, желательно располагаться к ним лицом, говорить громко и четко.

Для повышения уровня восприятия учебной информации студентами рассматриваемой группы, рекомендуется применение звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных и других средств. Сложные для понимания темы следует снабжать как можно большим количеством наглядного материала. Особую роль в обучении лиц с нарушенным слухом, играют видеоматериалы. По возможности, предъявляемая видеoinформация может сопровождаться текстовой бегущей строкой или сурдологическим переводом.

Контроль знаний студентов указанной нозологии может вестись преимущественно в письменном виде, но для развития устной речи, рекомендуется предложить студенту рассказать ответ на задание в тезисах.

**Особенности обучения студентов с нарушением зрения.** Специфика обучения слабовидящих студентов заключается в следующем:

- необходимо дозировать учебную нагрузку;
- применять специальные формы и методы обучения, технические средства, позволяющие воспринимать информацию, а также оптических и тифлопедагогических устройств, расширяющих познавательные возможности студентов;
- увеличивать искусственную освещенность помещений, в которых занимаются студенты с пониженным зрением.

При зрительной работе у слабовидящих студентов быстро наступает утомление, что снижает их работоспособность. Поэтому необходимо проводить небольшие перерывы или переключение рабочей активности.

При чтении лекций, слабовидящим студентам следует разрешить использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования, во время занятий. Необходимо комментировать свои жесты и надписи на доске и передавать словами то, что часто выражается мимикой и жестами.

При работе на компьютере следует использовать принцип максимального снижения зрительных нагрузок, дозирование и чередование зрительных нагрузок с другими видами деятельности. Кроме того, необходимо использовать специальные программные средства для увеличения изображения на экране или для озвучивания информации.

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

1. информация 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 студентов с инвалидностью и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов, а также может быть предоставлено дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

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

*Самостоятельная работа*, наряду с аудиторными занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины. Приступая к изучению дисциплины,

студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

К видам самостоятельной работы в рамках обучения относятся:

- самостоятельный поиск и изучение научных материалов в рамках курса, в том числе при подготовке к практическим занятиям;
- анализ изученных материалов и подготовка устных докладов и контрольной работы в соответствии с выбранной для этого вида работы темой;
- самостоятельное изучение определенных разделов и тем дисциплины;
- подготовка к аудиторным занятиям;
- подготовка к промежуточному, текущему контролю знаний и навыков (в т.ч. к контрольным работам, тестированию и т.п.);
- подготовка к зачету или экзамену.

При этом необходимо учитывать рекомендации преподавателя и требования учебной программы. При подготовке к зачету повторять пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем.

Обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы, размещёнными на официальном сайте университета:

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

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

#### **Методические рекомендации по подготовке к теоретическому опросу**

Одной из форм самостоятельной работы студентов является подготовка к устному опросу. Для подготовки к опросу студенту рекомендуется изучить лекционный материал, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов по соответствующей теме.

Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с научной и методической литературой. При подготовке к опросу студентам рекомендуется обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

#### **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 кейс-задания**

Кейс-задание представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать свои аналитические и оценочные навыки, формулировать эффективные и наиболее рациональные управленческие решения на основе результатов финансового анализа деятельности организации.

Цели выполнения студентами кейс-задания:

- развитие у студентов аналитического мышления;
- развитие у студентов практических навыков расчета налогового бремени организации;
- формирование у студентов навыков оптимизации налогообложения и разработки эффективной налоговой политики;
- повышение мотивации студентов к обучению и профессиональному развитию.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной работы студентов.

Этапы выполнения кейс-задания и рекомендации студентам

| №  | Этапы выполнения кейса                       | Рекомендации студентам   |
|----|--|--|
| 1  | Знакомство с содержанием кейса               | Определить цель и задачи кейса   |
| 2  | Поиск исходной информации для решения кейса  | В качестве исходной информации рекомендовано использовать отчетные данные организации  |
| 3  | Определение последовательности решения кейса | 1. Обосновать последовательность расчета основных налогов, уплачиваемых организацией<br>2. Обосновать применяемую методику оценки налогового бремени организации |
| 4. | Решение кейса                                | Проведение расчета всех уплачиваемых организацией налогов, провести расчет налогового бремени  |
| 5  | Оценка полученных результатов                | По результатам расчета необходимо сделать выводы   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 6 | Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности организации | На основании выводов рекомендовано разработать соответствующие пути снижения налоговой нагрузки организации  |
| 7 | Презентация выполненных заданий                                       | <p>Рекомендовано использовать письменный отчет-презентация.</p> <p>Письменный отчет-презентация требует проявления таких качеств, как умение подготовить текст, точно и аккуратно составить отчет, не допустить ошибки в расчетах и т.д.</p> <p>При подготовке отчета по кейс-заданию следует придерживаться следующей структуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оглавление</li> <li>2. Введение. Во введении дать краткую характеристику анализируемой организации, выбранной методике оценки налогового бремени</li> <li>3. Основная часть. Провести анализ налоговой нагрузки организации и обосновать пути ее снижения</li> <li>4. Заключение.</li> <li>5. Библиография</li> </ol> <p>Общий объем отчета по кейс-заданию составляет 10-12 стр. формата А4, включая титульный лист и библиографию.</p> |
| 8 | Подведение итогов. Оценка выполнения кейс-задания                     | <p>Примерными критериями оценки выполнения кейс-задания являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• умение провести расчет налоговой нагрузки организации</li> <li>• уровень аргументации, способность правильно делать выводы по результатам расчета;</li> <li>• способность принимать эффективные управленческие решения;</li> <li>• качество оформления отчета.</li> </ul>   |

### **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.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

Очная форма

| Семестр       | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП) | Используемые интерактивные образовательные технологии        | Количество часов |
|---------------|--|--|------------------|
| 2,3           | Л  | Лекция-дискуссия, лекция-беседа                              | 12               |
|               | ПЗ                                       | Доклад – презентация, анализ письменных практических заданий | 36               |
| <b>Итого:</b> |  |  |                  |

Очно-заочная форма

| Семестр       | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП) | Используемые интерактивные образовательные технологии        | Количество часов |
|---------------|--|--|------------------|
| 2,3           | Л  | Лекция-дискуссия, лекция-беседа                              | 12               |
|               | ПЗ                                       | Доклад – презентация, анализ письменных практических заданий | 6                |
| <b>Итого:</b> |  |  |                  |

*Лекция-беседа*, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучаемых.

К участию в лекции-беседе можно привлечь различными приемами, так, например, озадачивание слушателей вопросами в начале лекции и по ее ходу. Слушатели отвечают с мест. Если преподаватель замечает, что кто-то из обучаемых не участвует в ходе беседы, то вопрос можно адресовать лично тому слушателю, или спросить его мнение по обсуждаемой проблеме. Для экономии времени вопросы рекомендуется формулировать так, чтобы на них можно было давать однозначные ответы. С учетом разногласий или единодушия в ответах преподаватель строит свои дальнейшие рассуждения, имея при

этом возможность, наиболее доказательно изложить очередное понятие лекционного материала.

Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание слушателей на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Обучаемый, продумывая ответ на заданный вопрос, получает возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщения, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала слушателями.

Во время проведения лекции-беседы преподаватель должен следить, чтобы задаваемые вопросы не оставались без ответов, т.к. они тогда будут носить риторический характер, не обеспечивая достаточной активизации мышления обучаемых.

*Лекция-дискуссия.* В отличие от лекции-беседы здесь преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы слушателей на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и учащегося, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых обучаемых. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею. Так же можно предложить слушателям проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал.

По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что обучаемые согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу.

Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания в ходе дискуссии. Отрицательное же то, что обучаемые могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Слушатели в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его. Выбор вопросов для активизации учащихся и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые преподаватель ставит перед собой для данной аудитории.

*Доклад-презентация.* Использование мультимедийных возможностей во время докладов преследует следующие цели: демонстрация возможностей и способностей организации доклада в соответствии с современными требованиями и с использованием современных информационных технологий; наглядное представление основных положений доклада; повышение эффективности доклада за счет одновременного изложения материала и показа демонстрационных фрагментов (аудио-визуальная подача материала); поддержание интереса к материалу изложения.

Докладчик в праве выбрать программное обеспечение для презентации своего доклада, однако следует учесть совместимость ПО с теми компьютерами, где будет проходить презентация, поэтому данные методические рекомендации разработаны для установленного на факультете лингвистики лицензионного пакета Microsoft Office.

Подготовка доклада с презентацией состоит из следующих этапов:

1. Подготовка текста доклада по рекомендованным источникам.

2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в Microsoft PowerPoint.
4. Репетиция доклада с использованием презентации.

Следует обращать внимание на дату публикации и фамилию автора (или издательство). Слишком старый год издания (более 5 лет для актуальных исследований и более 10 лет для фундаментальных наук) может не содержать современных точек зрения по интересующему вас вопросу. Исключение может составить рассмотрение истории вопроса. К частным исследованиям также подходите критически.

Приветствуется предоставление разных подходов к решению проблемы: неоднозначность способствует развитию дискуссии и создает почву для формирования умения анализировать и обобщать полученную информацию. Теоретические положения должны быть проиллюстрированы примерами. Поскольку доклад будет поддержан презентацией, следует включить в текст таблицы, схемы, рисунки и диаграммы – все то, что поможет слушателям вникнуть в суть проблемы и облегчит ее понимание. Сплошная текстовая информация затрудняет восприятие, поэтому необходимо продумать схематическую и графическую форму подачи материала, там, где это возможно.

Структура презентации должна соответствовать плану (структуре) доклада. Титульный слайд должен содержать название доклада, имя докладчика. Также на первый слайд можно поместить название и логотип университета и / или подразделения, в котором происходит доклад.

Очередность слайдов должна четко соответствовать структуре доклада. Не следует в процессе доклада возвращаться к предыдущим слайдам или перелистывать их вперед, это усложнит процесс и может сбить ход рассуждений. Слайды можно пронумеровать с указанием общего количества слайдов в презентации. Таким образом, аудитория будет понимать, сколько слайдов осталось до конца доклада, а также задавать вопросы по теме выступления со ссылкой на номер слайда.

Слайды должны демонстрировать лишь основные положения доклада в тезисном (конспектном) формате.

В случае если объемный текст нужен на экране (определение, цитата и пр.), настоятельно рекомендуется его разбивка на составляющие компоненты и/или визуальное акцентирование ключевых фрагментов (другим цветом, начертанием, размером и т.д.).

Слишком частая смена слайдов неэффективна (менее 10-15 секунд на один слайд). При разделении готового текста доклада на слайды рекомендуется засекаеть время «проговаривания» одного слайда.

Рекомендуемое общее количество слайдов может варьироваться от 10 до 20 (в зависимости от информационной насыщенности слайдов).

*Метод анализа конкретной ситуации* - педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использовании реальной ситуации, в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблемы.

Процесс анализа конкретной ситуации и восхождение к решению выявленных проблем:

- введение в проблему. На первой ступени учебного процесса в центре внимания находится осмысление проблемной ситуации. Цель этой ступени – краткое описание ситуации и представление сути проблемы. Лишь после этого можно начать основную работу. Причем обучающиеся получают задание проанализировать ситуацию таким образом, чтобы выделить важные аспекты для дальнейшего хода событий среди несущественных фактов. Подобная деятельность требует особых умений обучающихся, усиленное внимание преподавателя должно быть направлено на развитие способности чувствовать и понимать важность проблемы.



Идентифицируя проблему и определяя первопричины, обучающиеся как бы «ставят диагноз», для чего необходимо понимание взаимозависимостей и функциональных связей в анализируемой ситуации. После того, как обучающиеся поняли существующую проблемную ситуацию, они получают задание сформулировать цели дальнейшей работы с заданием, что происходит в ходе групповой дискуссии.

- сбор информации. Дидактически обработанные задания содержат наряду с описанием ситуации краткое резюме, рабочие задания и вопросы для дискуссии, которые помогают учащимся ориентироваться в течение всего процесса решения проблемы. Комментарии преподавателя позволяют привести в соответствие с индивидуальным уровнем развития обучающихся формулировки заданий.

Если задание предоставляет ограниченную информацию, от обучающихся требуется самим раздобыть отсутствующую, но необходимую для принятия решения, информацию. Для отбора информации должны быть выработаны критерии. Одна из возможностей получения дополнительной информации - обращение к преподавателю. В таком случае экономится время, преподаватель оперативно получает представление о затруднениях, обучающихся и пробелах в их знаниях, следовательно, может быстро их устранить. Однако такой подход к получению информации создает опасность, ибо трудно прогнозировать результат его воздействия на последующее решение группы. Другая возможность получения информации - самостоятельный поиск источников, сбор и оценка информации, что требует специальной подготовки обучающихся. Следующая возможность - добывание информации вне образовательного учреждения, например, на предприятиях. Так обучающиеся заранее знакомятся с различными возможностями реальных рабочих мест, что важно для их будущей профессиональной деятельности.

Итак, на данной ступени обучающиеся должны не только проанализировать предоставленный фактический материал, но, если это необходимо, самостоятельно собрать и оценить дополнительную информацию.

Эта работа проводится в малых группах, которые должны самостоятельно освоить постановку проблемы при анализе ситуации. Преимущество работы в малых группах в том, что обучающиеся с разным уровнем подготовки могут взаимно обмениваться своими знаниями и опытом; застенчивые обучающиеся получают возможность проявить себя и самоутвердиться; у всех участников группы развивается умение работать в команде, готовность к кооперации и коммуникации.

- рассмотрение альтернатив. На этой ступени на переднем плане находится развитие альтернатив действий. Обучающийся должен освободиться от одномерного мышления, которое рассматривает только одну возможность или решение как правильное. Необходимо обратиться к творчеству обучающихся, чтобы найти как можно больше альтернатив решения для исследования ситуации. Чтобы суметь предложить больше альтернатив от студента, требуется рассмотреть комплексную проблему под разными углами зрения. Дополнительный эффект состоит в том, что при включении многих точек зрения в комплексную систему требуется увеличение силы воображения обучающегося.

Задача этой ступени состоит в том, чтобы открыть обучающимся разносторонние способы мышления и разъяснить им, что решения всегда принимаются на основе выбора из многих альтернатив. В производственно-экономическом обучении редко существует лишь одно решение проблемы. Обучающийся должен становиться более «чувствительным», чтобы в последующей профессиональной и личной жизни не принимать представляемые решения вслепую, а искать возможные альтернативы. Рассмотрение альтернатив происходит в малой группе.

- принятие решения. На этой ступени от обучающихся требуется найти совместное решение внутри малой группы. До того, как прийти к этому, обучающиеся должны сопоставить все найденные альтернативы решения. Чтобы суметь прийти к решению на фундаментальной основе, они должны принять во внимание преимущества и недостатки каждой отдельной альтернативы, а также их последствия. Если обучающиеся в

заклучение хотят сравнить альтернативы, то имеет смысл письменно зафиксировать преимущества и недостатки, а также последствия отдельных альтернатив. Преимущество здесь в том, что обучающиеся сохраняют общее представление, чтобы, исходя из рациональных, по их мнению, критериев найти оптимальное решение. Далее обучающимся предлагается письменно зафиксировать факторы и аргументы, которые оказали влияние на их процесс решения.

- презентация решения. Презентация решения происходит уже не в малых группах, а перед всей аудиторией. При этом отдельные группы представляют решение, к которому они пришли. Если исследование случая предлагает пространство для нескольких возможностей решения, то нужно исходить из того, что отдельные группы пришли к разным и частично противоположным решениям. Из этого можно развить оживленную дискуссию, при которой каждая группа пытается аргументировать свое решение, но при этом принимает во внимание возражения оппонентов. На основе возражений малая группа может сама контролировать, убедительна ли их цепь аргументов. Так как отдельные малые группы действуют как противники, их задача - с одной стороны, защитить свое решение, а с другой, критически проверить аргументы другой группы. Чтобы «вырасти» для такой возможной «горячей» дискуссии, обучающиеся должны сначала научиться искусно владеть языком и аргументами. В этой фазе следует подчеркнуть роль учителя как модератора, который заботится о регулируемом ходе дискуссии. Важным условием здесь является то, что преподаватель сам должен владеть необходимой компетенцией для осуществления руководства обучающимися в рамках дискуссии.

- сравнительный анализ. В рамках этой последней ступени учебного процесса обучающимися сравниваются найденные решения с решением, принятым в действительности. Сравнение дает возможность критически рассмотреть, как ситуацию, так и принятое решение. Указания в книге решений следует понимать, как предложения для решения и как пространство для альтернативных стратегий решения. Возможно, обучающиеся решают, что, с критической точки зрения, предложение к решению уже не соответствует современным границам и нормам. Если обучающиеся способны к критическим оценкам современного состояния, то они смогут раскрыться как личности, желающие осознанно влиять на будущее развитие.

Эффективность работы с использованием метода анализа конкретной ситуации во многом зависит от умения преподавателя организовывать групповую работу: направлять беседу в нужное русло, контролировать время, вовлекать в дискуссию всех обучающихся, обеспечивать продуктивную обратную связь, корректно формулировать вопросы и задания, обобщать результаты и подводить итоги. В этих целях полезно разработать и использовать на занятиях рекомендации для учащихся по работе с подобными заданиями.

Наконец, необходимо корректно составить и оформить собственно само задание. Как уже говорилось, содержание задания обычно состоит из пакета специально подобранных в соответствии с дидактическими целями материалов. Ситуация может быть смоделирована, но в строгом соответствии с существующей реальностью.

Как в любом увлекательном повествовании, в задании, дабы вызвать познавательную активность обучающихся, должны присутствовать: введение, цель которого вызвать интерес к предлагаемому материалу, продемонстрировать практическую ценность и связь с изучаемым материалом (дисциплиной, темой); главная часть, которая содержит описание проблемной ситуации, необходимые ссылки, соответствующие цитаты, характеристики действующих лиц, представление о внутренних и внешних взаимосвязях и взаимозависимостях; заключение, где приводятся обобщения, описывается актуальность и значимость проблемы, акцентируются ограничения, влияющие на возможности разрешения проблемы.

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

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

Входное тестирование – не предусмотрено

Текущий контроль – тесты

Промежуточная аттестация – экзамен

#### 6.2. Тесты

##### Вариант 1

1. Что является основой конфликта между человеком и организационным окружением?

А. Психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения;

Б. Несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации;

В. Несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения;

Г. Неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека.

2. Закончите фразу: «Организационное окружение — это часть организации, с которой...»?

А. Человек сталкивается во время своей работы;

Б. Человеку удобно и приятно контактировать;

В. Человек контактирует наиболее эффективно;

Г. Человек не получает удовольствия.

3. В роли кого выступает человек в модели включения в организационное окружение с позиции организации?

А. Основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией;

Б. Физического лица с набором определенных навыков и потребностей

В. Ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности;

Г. Легко заменяемого звена в организационной культуре.

4. Кем человек предстает в модели включения человека в организационное окружение?

А. Часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму;

Б. Социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью;

В. Социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями;

Г. Биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью;

5. Чьей является задачей удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации?

А. Каждого члена организации;

Б. Коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком;

В. Управления организацией;

Г. Отдела кадров.

6. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового

работника в организационное окружение?

- А. Создать доброжелательную атмосферу;
- Б. Ознакомить с новыми нормами поведения;
- В. Понять цели, с которыми человек пришел в организацию;
- Г. Объяснить, что именно организация ожидает от него;
- Д. Разрушить старые поведенческие нормы входящего человека;
- Е. Заинтересовать его в работе;
- Ж. Привить ему новые нормы поведения.

7. Что человеку необходимо при изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому?

- А. Знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации;
- Б. Собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации;
- В. Довольствоваться информацией предоставленной работодателем;
- Г. Обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать.

8. С чем сопряжено вхождение нового человека в организацию?

- А. Адаптацией к физической среде;
- Б. Адаптацией к социальной среде;
- В. Коррекцией или изменением поведения человека;
- Г. Изменениями и модификациями в организации.

9. Для чего является важной задачей удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации?

- А. Отдела кадров;
- Б. Сотрудников, окружающих человека;
- В. Самого человека;
- Г. Управления организацией.

10. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций?

- А. Организации и внешней окружающей среды;
- Б. Организации и человека;
- В. Человека и внешнего окружения;
- Г. Человека и его действий в организации.

11. Какие типы периодической компенсации?

- А. Компенсация через фиксированный интервал времени;
- Б. Через переменный интервал времени;
- В. Компенсация в зависимости от фиксированной нормы;
- Г. В зависимости от переменной нормы;
- Д. В зависимости от объема работ;
- Е. В зависимости от мотивации работников;
- Ж. Через фиксированный интервал работы;
- З. В зависимости от фиксированной нормы.

12. К установлению взаимодействия человека и организации существует ... подходов?

- А. Два;
- Б. Три;
- В. Четыре;
- Г. Один.

13. 4 типа адаптации человека в организации?

- А. Отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм;
- Б. Отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм;
- В. Конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание;

- Г. Объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм.
14. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой?
- А. Адаптации человека к новому окружению;
  - Б. Коррекции поведения человека;
  - В. Изменение и модификации в организации;
  - Г. Взаимодействие организации с ее конкурентами.
15. Какие противоречия в ролевых конфликтах существуют?
- А. Низкая коммуникабельность;
  - Б. Противоречия между членами организации;
  - В. Углубленное ознакомление с ролью;
  - Г. Несоответствие культуры организации и ее стратегии;
  - Д. Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации;
  - Е. Выявление разных взаимоисключающих ролей;
  - Ж. Противоречия, заложенные в содержании роли;
3. Противоречия между человеком и определенной ему ролью;
- И. Неопределенность роли;
  - К. Низкая мотивация.
16. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей?
- А. Изменения работы;
  - Б. Развитие людей;
  - В. Перестановка людей;
  - Г. Переход на новую работу;
  - Д. Изменение ролей;
  - Е. Разрешение конфликта;
  - Ж. Мотивация работников;
  - З. Изменение целей организации.
17. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена?
- А. Наличие опыта работы;
  - Б. Обладание яркой внешностью;
  - В. Изучение системы ценностей организации;
  - Г. Личный контакт с руководством.
18. Четыре типа компенсации?
- А. Положительная;
  - Б. Нейтральная;
  - В. Централизованная;
  - Г. Децентрализованная;
  - Д. Гашение;
  - Е. Поощрения;
  - Ж. Отрицание;
  - З. Наказание.
19. Два подхода к установлению соответствия роли и места?
- А. Роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек;
  - Б. Роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации;
  - В. Установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек;
  - Г. Взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека».
20. У человека чувство ответственности в организации развивается?
- А. Усиленное включение человека в организацию;

- Б. Количество времени, потраченное организацией на этого человека;
- В. Отношение членов организации к новому сотруднику;
- Г. Функционирование организации в целом.

### **Вариант 2**

1. Когда происходит переход в полноправные члены организации?
  - А. Новый член организации освоил нормы и ценности организации;
  - Б. Человек частично освоил нормы и ценности организации;
  - В. Человек понимает сущность организации;
  - Г. Человек полностью адаптировался в этой организации.
2. Как можно охарактеризовать компенсацию?
  - А. Следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека;
  - Б. Внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий;
  - В. Когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция;
  - Г. Вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации.
3. Сущность приемлемости роли?
  - А. Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации;
  - Б. Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации;
  - В. Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата;
  - Г. Полное удовлетворение своей деятельностью.
4. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения?
  - А. Вход;
  - Б. Обратная связь;
  - В. Выход;
  - Г. Преобразование.
5. Критериальная основа поведения человека складывается из ...?
  - А. Представлений, понятий, опыта, суждений;
  - Б. Взглядов, убеждений, знаний, концепций;
  - В. Расположений, ценностей, верований, принципов;
  - Г. Ситуации, целей, восприятия, установок.
6. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов?
  - А. Установление соотношения истинности и ложности информации;
  - Б. Завершение интерпретации информации;
  - В. Установление соотношения фигуры и фона;
  - Г. Завершение образов;
  - Д. Установление сходства и приближенности.
7. Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения?
  - А. Получения и изучения информации;
  - Б. Отбора и систематизации информации;
  - В. Исследования окружения и его постижения;
  - Г. Получения и усвоения информации.
8. Два способа систематизации информации человеком?

- А. Аналитическая обработка информации и с помощью опыта, знаний, представлений, образов;
- Б. Систематическая обработка информации и с помощью образования, сведений, теорий, концепций;
- В. Логическая обработка информации и с помощью чувств, предпочтений, эмоций, убеждений;
- Г. Эмоциональная обработка информации и с помощью понятий, категорий, формул, теорий.

9. Что такое стереотипизация?

- А. Выбор из множества явлений наиболее типичных;
- Б. Сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому;
- В. Выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний;
- Г. Сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению.

10. Три группы характеристик воспринимаемого человека, оказывающих влияние на его восприятие окружающими?

- А. Пол, возраст, образование;
- Б. Физические, социальные, «анкетные» данные;
- В. Аура, харизма, внешний вид;
- Г. Поведение, стиль, манеры.

11. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком?

- А. Воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия;
- Б. Сведений о человеке; поведения человека; цели восприятия;
- В. Должности человека; возраста человека; необходимости контакта;
- Г. Харизмы личности; ауры человека; организационного окружения.

12. Комбинация факторов, порождающая много проблем в отношениях между членами группы?

- А. Низкая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда;
- Б. Высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда;
- В. Высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда;
- Г. Все вышеперечисленные.

13. Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае?

- А. Стереотипизации;
- Б. Слияния;
- В. Конфликта;
- Г. Кооперации.

14. Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой?

- А. Стереотипизация;
- Б. Кооперация;
- В. Слияние;
- Г. Конфликт.

15. Как явление называется, когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений?

- А. Групповщина;
- Б. Системность;
- В. Синергетический эффект;
- Г. Правильного ответа нет.

16. Отрицательное влияние группы на индивида?

- А. Поддержка;

- Б. Стабильность;
  - В. Обезличивание;
  - Г. Обучение.
17. «Статус и роли» относятся к чему?
- А. Характеристикам членов группы;
  - Б. Ситуационным характеристикам;
  - В. Структурным характеристикам;
  - Г. Неформальным характеристикам.
18. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к чему?
- А. Ситуационное пространство;
  - Б. Структурное расположение;
  - В. Внутренняя сфера контроля;
  - Г. Пространственное расположение.
19. Фактор, не влияющий на функционирование группы?
- А. Характеристики членов групп;
  - Б. Управленческие характеристики;
  - В. Структурные характеристики группы;
  - Г. Ситуационные характеристики.
20. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом?
- А. Структурные;
  - Б. Ситуационные;
  - В. Характеристики членов групп;
  - Г. Управленческие характеристики.

### **Вариант 3**

1. Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае?
- А. Кооперации;
  - Б. Стереотипизации;
  - В. Слияния;
  - Г. Конфликта.
2. Благодаря командам компания становится более?
- А. Гибкой в принятии решений;
  - Б. Дисциплинированной при исполнении решений;
  - В. Активной при разработке решений;
  - Г. Инициативной при выборе вариантов решений.
3. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить?
- А. Наличие ресурсов для работы команды
  - Б. Адекватные коммуникации между ними
  - В. Полную самостоятельность работы
  - Г. Точность поставленных целей
4. Командная организация труда обеспечивает?
- А. Командный дух;
  - Б. Высокую мотивацию;
  - В. Получение синергии;
  - Г. Повышение производительности труда.
5. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций?
- А. С позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов;
  - Б. С позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с



- позиции внешней окружающей среды;
- В. С позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов;
- Г. С позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды.
6. Модель взаимодействия человека и организационного окружения?
- А. Воздействия человека на организационное окружение;
- Б. Включения человека в организационное окружение;
- В. Воздействия организационного окружения на человека;
- Г. Человеческого поведения в организации.
7. Процесс включения человека в организационное окружение?
- А. Специализация;
- Б. Социализация;
- В. Интеграция;
- Г. Дифференциация.
8. Выделяют ... предельных типа поведения человека в организации?
- А. Три;
- Б. Четыре;
- В. Два;
- Г. Ноль.
9. Несуществующий тип научения поведению на основе?
- А. Рефлекторного поведения;
- Б. Предыдущего опыта;
- В. Мобилизации потенциала;
- Г. Наблюдения поведения.
10. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...?
- А. Оригинал;
- Б. Бунтарь;
- В. Преданный сотрудник;
- Г. Приспособленец.
11. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют?
- А. Внешней средой;
- Б. Группой в целом;
- В. Человеком;
- Г. Руководителем.
12. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...?
- А. Цели организации;
- Б. Продукта организации;
- В. Техники;
- Г. Ресурса.
13. Синергетический эффект может породить?
- А. Антипатию и конфликтные отношения между членами группы;
- Б. Взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений;
- В. Департаментализацию в организации;
- Г. Стереотипизацию лидера.
14. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации?
- А. Оригинал;
- Б. Приспособленец;
- В. Преданный сотрудник;
- Г. Бунтарь.

15. В центре модели взаимодействия человека и организационного окружения находится?
- Организационное окружение;
  - Действия, поведение;
  - Человек;
  - Результаты работы.
16. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия?
- Динамика развития;
  - Научение поведению;
  - Корпоративный дух;
  - Неформальная социализация.
17. Место, работа и вознаграждение?
- Организации в отношении индивида;
  - Индивида в отношении других индивидов;
  - Индивида об организационном окружении;
  - Индивида в отношении самого себя.
18. Организационное окружение?
- Та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует;
  - Та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы;
  - Внешняя среда организации;
  - Индивиды, окружающие человека в организации.
19. Действия и поведение включает в себя?
- Мышление;
  - Ценности;
  - Знания;
  - Мораль.
20. Системы человека по теории мотивации Выготского?
- Низшая физиологическая и высшая социальная системы человека;
  - Низшая социальная и высшая духовная системы человека;
  - Низшая материальная и высшая социальная системы человека;
  - Низшая биологическая и высшая духовная системы человека.

#### **6.4. Вопросы к зачету**

- Сущность, специфика и цели курса «Организационное поведение».
- Базовые концепции организационного поведения.
- Организация, как система. Организация как процесс.
- Организация как открытая и закрытая система.
- Типы управления организацией: механистический, органистический.
- Структура организации.
- Организационная культура.
- Принципы построения системы организационного поведения
- Теории поведения человека в организации.
- Критерии эффективности организации.
- Профессиональная компетентность руководителя.
- Понятие глобализации. Основные тенденции глобализации.
- Понятие личности. Структура личности.
- Сущность мотивации трудовой деятельности.
- Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
- Мотив и стимул. Структура мотивации. Функции мотивации труда.
- 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.

#### **6.5. 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.

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

### 7.1. Основная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536102>.
2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536900>.
3. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537203>.
4. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537205>.
5. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535577>.

## 7.2. Дополнительная литература

1. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512742>.
2. Ряжева, Ю. И. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. И. Ряжева, О. В. Семенова. — Самара : Самарский университет, 2021. — 96 с. — ISBN 978-5-7883-1609-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/256907>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Хохлова, Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие / Т.П. Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.:-(Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0367-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010061>. – Режим доступа: по подписке.
4. Крятова, Н. В. Социология организаций и организационное поведение : учебное пособие / Н. В. Крятова. — Астрахань : АГТУ, 2022. — 92 с. — ISBN 978-5-89154-736-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/322931>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Еремин, В. Н. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / В. Н. Еремин. — Иваново : ИвГУ, 2018. — 392 с. — ISBN 978-5-7807-1288-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/267866>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Виноградова, И. М. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / И. М. Виноградова, В. И. Новичков, В. В. Семенова. - Москва : Дашков и К, 2015. - 96 с. - ISBN 978-5-394-02556-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/558072>. – Режим доступа: по подписке.

## 1.2. Программное обеспечение

1. Photorea
2. iDroo
3. Wepik
4. Сбер.jazz
5. Яндекс.Телемост
6. Яндекс.Документы
7. Яндекс.Диск
8. Telegram
9. Discord
10. Экранная камера
11. Анкетолог

## 7.4. Электронные ресурсы

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. ЭБС «ZNANIUM.COM»: <https://znanium.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт»: <https://urait.ru/>
4. ЭБС «Лань»: <https://e.lanbook.com>
5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>
6. Polpred.com Обзор СМИ: <https://polpred.com/news/>
7. Национальная электронная библиотека: <https://rusneb.ru/>
8. ЭБС «SocHum»: <https://sochum.ru/>

## 7.5. Методические указания и материалы по видам занятий

*Методические указания по лекционным занятиям.*

В ходе лекции студентам рекомендуется конспектировать ее основные положения, не стоит пытаться дословно записать всю лекцию, поскольку скорость лекции не рассчитана на аутентичное воспроизведение выступления лектора в конспекте, тем не менее она является достаточной для того, чтобы студент смог не только усвоить, но и зафиксировать на бумаге сущность затронутых лектором проблем, выводы, а также узловые моменты, на которые обращается особое внимание в ходе лекции.

Основным средством работы на лекционном занятии является конспектирование. Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей концепции лекции (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, то есть основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Определения, которые дает лектор стоит по возможности записать дословно и выделить другим цветом или же подчеркнуть. В случае изложения лектором хода научной дискуссии желательно кратко законспектировать существо вопроса, основные позиции и фамилии ученых их отстаивающих. Если в обоснование своих выводов лектор приводит ссылки на справочники, статистические данные, нормативные акты и другие официально опубликованные сведения имеет смысл лишь кратко отразить их существо и указать источник, в котором можно полностью почерпнуть излагаемую информацию.

Во время лекции студенту рекомендуется иметь на столах помимо конспектов также программу дисциплины, которая будет способствовать развитию мнемонической памяти, возникновению ассоциаций между выступлением лектора и программными вопросами, федеральные законы, поскольку гораздо эффективнее следить за ссылками лектора по его тексту, нежели пытаться воспринять всю эту информацию на слух.

В случае возникновения у студента по ходу лекции вопросов, их следует записать и задать в конце лекции в специально отведенное для этого время.

По окончании лекции (в тот же или на следующий день, пока еще в памяти сохранилась информация) студентам рекомендуется доработать свои конспекты, привести их в порядок, дополнить сведениями с учетом дополнительно изученного нормативного, справочного и научного материала. Крайне желательно на полях конспекта отмечать не только изученные точки зрения ученых по рассматриваемой проблеме, но и выражать согласие или несогласие самого студента с законспектированными положениями.

Лекционное занятие предназначено для изложения особенно важных, проблемных, актуальных в современной науке вопросов. Лекция, также, как и практическое занятие, требует от студентов определенной подготовки. Студент обязательно должен знать тему предстоящего лекционного занятия и обеспечить себе необходимый уровень активного участия: подобрать и ознакомиться, а при необходимости иметь с собой рекомендуемый

преподавателем нормативный материал, повторить ранее пройденные темы по вопросам, которые будут затрагиваться в предстоящей лекции, вспомнить материал иных дисциплин.

В целях усиления практикоориентированности учебного курса на лекции могут приглашаться представители работодателей и практикующие специалисты. Часть лекций проводится с применением интерактивных технологий в форме проблемной лекции, лекции-беседы и т.п.

1. Лекция-дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Необходимо заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение. Во время дискуссии участники могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. Эффективность проведения дискуссии будет зависеть от таких факторов, как: подготовка (информированность и компетентность) обучающихся по проблеме; семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися); корректность поведения участников; умение проводить дискуссию.

2. Лекция-беседа, в ходе которой лектор сознательно вступает в диалог с одним или несколькими обучающимися. При этом остальные являются своего рода зрителями этого процесса, но не пассивными, а активно мыслящими о предмете организованной беседы, занимая ту или иную точку зрения и формулируя свои ответы на вопросы. Участие слушателей в лекции - беседе можно привлечь различными приемами, например, озадачивание обучающихся вопросами в начале лекции и по ее ходу. Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Слушатели, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала обучающимися.

Для успешного проведения интерактивных лекций обучающемуся необходимо осуществить предварительную подготовку:

- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции;
- перед каждой лекцией необходимо просмотреть рабочую программу дисциплины, ознакомиться с содержанием темы;
- ознакомиться с рекомендуемой литературой и нормативными правовыми актами.

Подготовительные мероприятия помогут обучающемуся лучше усвоить материал.

Методические указания для подготовки к практическим занятиям.

Практические занятия - основная форма контактной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубленное изучение учебной дисциплины, привитие навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение. В ходе практических занятий происходит обсуждение отдельных вопросов в рамках учебной темы, выработка практических умений и приобретение навыков решения задач.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям: - освоить лекционный материал (при наличии); - изучить основные нормативные правовые акты по теме; - ознакомиться с рекомендуемой основной и дополнительной литературой; - после изучения теории, перейти к закреплению полученных знаний посредством выполнения практических заданий. В рамках практических занятий предусмотрены встречи с представителями работодателей и практикующими работниками. Часть практических занятий проводится с применением интерактивных технологий: 1. Дискуссия (в т.ч. групповая дискуссия) предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Основными задачами дискуссии

служат формированию общего представления как наиболее объективного, подтвержденного всеми участниками обсуждения или их большинством, а также достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии. Методика проведения: Тема дискуссии формулируется до ее начала. Группа обучающихся делится на несколько малых групп. Каждая малая группа обсуждает позицию по предлагаемой для дискуссии теме в течение отведенного времени. Затем заслушивается ряд суждений, предлагаемых каждой малой группой. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций. В завершении дискуссии формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по теме дискуссии. Преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии.

Практические (семинарские) занятия представляют собой одну из важных форм самостоятельной работы студентов над научной и учебной литературой непосредственно в учебной аудитории под руководством преподавателя.

В зависимости от изучаемой темы и ее специфики преподаватель выбирает или сочетает следующие формы проведения практических (семинарских) занятий: обсуждение теоретических вопросов, подготовка рефератов, решение задач (дома или в аудитории), круглые столы, научные диспуты с участием практических работников и ученых и т.п. Проверка усвоения отдельных (ключевых) тем может осуществляться посредством проведения коллоквиума.

Подготовка к практическому занятию заключается в подробном изучении конспекта лекции, нормативных актов и материалов здравоохранительной практики, рекомендованных к ним, учебной и научной литературы, основные положения которых студенту рекомендуется конспектировать.

Активное участие в работе на практических и семинарских занятиях предполагает выступления на них, дополнение ответов однокурсников, коллективное обсуждение спорных вопросов и проблем, что способствует формированию у студентов навыков формулирования, аргументации и отстаивания выработанного решения, умения его защитить в дискуссии и представить дополнительные аргументы в его пользу. Активная работа на семинарском или практическом занятии способствует также формированию у студентов навыков публичного выступления, умения ясно, последовательно, логично и аргументированно излагать свои мысли.

При выступлении на семинарских или практических занятиях студентам разрешается пользоваться конспектами для цитирования нормативных актов, здравоохранительной практики или позиций ученых. По окончании ответа другие студенты могут дополнить выступление товарища, отметить его спорные или недостаточно аргументированные стороны, проанализировать позиции ученых, о которых не сказал предыдущий выступающий.

В конце занятия, после подведения его итогов преподавателем студентам рекомендуется внести изменения в свои конспекты, отметить информацию, прозвучавшую в выступлениях других студентов, дополнения, сделанные преподавателем и не отраженные в конспекте.

Практические занятия требуют предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме: изучения учебной и дополнительной литературы, в необходимых случаях ознакомления с нормативным материалом. Рекомендуется при этом вначале изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции, так как учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет.

Применение отдельных образовательных технологий требует предварительного ознакомления студентов с содержанием применяемых на занятиях приемов. Так, при практических занятиях студент должен представлять, как его общую структуру, так и



особенности отдельных методических приемов: дискуссии, контрольные работы, использование правовых документов и др.

Примерные этапы практического занятия и методические приемы их осуществления:

- постановка целей занятия: обучающей, развивающей, воспитывающей;
- планируемые результаты обучения: что должны студенты знать и уметь;
- проверка знаний: устный опрос, фронтальный опрос, программированный опрос, письменный опрос, комментирование ответов, оценка знаний, обобщение по опросу;
- изучение нового материала по теме;
- закрепление материала предназначено для того, чтобы студенты запомнили материал и научились использовать полученные знания (активное мышление).

Формы закрепления:

- решение задач;
- групповая работа (коллективная мыслительная деятельность).

Домашнее задание:

- работа над текстом учебника;
- решение задач.

В рамках семинарского занятия студент должен быть готов к изучению предлагаемых документов, а также к их составлению и анализу. Для выполнения этого вида работы студент должен знать правила работы:

- 1) предварительно ознакомиться с образцами документа, с которым предстоит работать;
- 2) определить какую нагрузку несет в себе тот или иной документ, зачем он нужен, какова цель его составления;
- 3) разобрать содержание документа, т.е. выявить какие основные информационные данные или какие вопросы он отражает;
- 4) выполнить непосредственное задание преподавателя.

На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

*Защита реферата.* Использование мультимедийных возможностей во время докладов преследует следующие цели: демонстрация возможностей и способностей организации доклада в соответствии с современными требованиями и с использованием современных информационных технологий; наглядное представление основных положений доклада; повышение эффективности доклада за счет одновременного изложения материала и показа демонстрационных фрагментов (аудио-визуальная подача материала); поддержание интереса к материалу изложения.

Докладчик вправе выбрать программное обеспечение для презентации своего доклада, однако следует учесть совместимость ПО с теми компьютерами, где будет проходить презентация, поэтому данные методические рекомендации разработаны для установленного в университете лицензионного пакета Microsoft Office.

Подготовка доклада с презентацией состоит из следующих этапов:

1. Подготовка текста доклада по рекомендованным источникам.
2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в Microsoft PowerPoint.
4. Репетиция доклада с использованием презентации.

Если вы готовите доклад на семинар, внимательно просмотрите рекомендованную литературу по вашей теме и составьте план доклада. Вы также можете осуществить поиск научных публикаций по ключевым словам в сети Интернет.

Обращайте внимание на дату публикации и фамилию автора (или издательство). Слишком старый год издания (более 5 лет для актуальных исследований и более 10 лет

для фундаментальных наук) может не содержать современных точек зрения по интересующему вас вопросу. Исключение может составить рассмотрение истории вопроса. К частным исследованиям также подходите критически.

Приветствуется предоставление разных подходов к решению проблемы: неоднозначность способствует развитию дискуссии и создает почву для формирования умения анализировать и обобщать полученную информацию. Составьте текст выступления. Теоретические положения должны быть проиллюстрированы примерами. Поскольку доклад будет поддержан презентацией, включите в текст таблицы, схемы, рисунки и диаграммы – все то, что поможет слушателям вникнуть в суть проблемы и облегчит ее понимание. Сплошная текстовая информация затрудняет восприятие, поэтому продумайте схематическую и графическую форму подачи материала там, где это возможно.

Структура презентации должна соответствовать плану (структуре) доклада. Титульный слайд должен содержать название доклада, имя докладчика. Также на первый слайд можно поместить название и логотип университета и / или подразделения, в котором происходит доклад.

Очередность слайдов должна четко соответствовать структуре вашего доклада. Не планируйте в процессе доклада возвращаться к предыдущим слайдам или перелистывать их вперед, это усложнит процесс и может сбить ход ваших рассуждений. Слайды можно пронумеровать с указанием общего количества слайдов в презентации. Таким образом, вы позволите аудитории понимать, сколько слайдов осталось до конца вашего доклада, а также задавать вопросы по теме вашего выступления со ссылкой на номер слайда.

Слайды должны демонстрировать лишь основные положения доклада в тезисном (конспектном) формате.

В случае если объемный текст нужен на экране (определение, цитата и пр.), настоятельно рекомендуется его разбивка на составляющие компоненты и/или визуальное акцентирование ключевых фрагментов (другим цветом, начертанием, размером и т.д.).

Слишком частая смена слайдов неэффективна (менее 10-15 секунд на один слайд). При разделении готового текста доклада на слайды рекомендуется засекайте время «проговаривания» одного слайда.

Рекомендуемое общее количество слайдов может варьироваться от 10 до 20 (в зависимости от информационной насыщенности слайдов).

### Зачет

При оценке знаний обучающихся учитывается как объем знаний, так и качество их усвоения, понимание логики учебной дисциплины, оцениваются умение свободно, грамотно, логически стройно излагать изученное, способность защищать свою точку зрения, доказывать, убеждать.

Отметку **«зачтено»** заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Как правило, данная отметка ставится обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Отметка **«не зачтено»** выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала.

Такой оценки заслуживают ответы обучающихся, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда обучающийся не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что обучающийся не может дальше продолжать обучение или приступить к

профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

### Экзамен

На экзамене оцениваются полученные в ходе изучения дисциплины знания, умения, навыки, в частности, теоретические знания, основных монографий, научных статей, степень развития творческого мышления, приобретенные навыки самостоятельной работы, умение систематизировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Экзамен проводится в устной/письменной форме по заранее подготовленным билетам. Каждый обучающийся самостоятельно выбирает билет один раз посредством произвольного извлечения. На подготовку ответов на содержащиеся в экзаменационном билете вопросы выделяется до 20 минут. Во время экзамена обучающимся разрешается пользоваться учебными программами и иной справочной информацией, перечень которой заранее определен преподавателем и доведен до сведения обучающихся. Использование средств связи и иного технического оборудования запрещается. При явке на экзамен обучающиеся обязаны иметь при себе зачетную книжку. По итогам экзамена выставляется оценка "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно". Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение промежуточной аттестации. В процессе подготовки к экзамену обучающийся должен обратиться к уже изученному материалу, конспектам лекций, учебникам, нормативным актам, информационным ресурсам, а также материалам, собранным и обработанным в ходе подготовки к практическим занятиям и в рамках самостоятельной работы. За 1-2 дня до экзамена преподавателем проводятся консультации, в рамках которых обучающиеся могут задать свои вопросы.

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

*В данной таблице приводится описание материально-технической базы (помещений и оборудования), необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.*

| №п/п | Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | Перечень оборудования и технических средств обучения  |
|------|---|---|
| 1    | Аудитория №511  | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок, Монитор Asus, клавиатура, мышь;<br/> Веб камера CNE-CWC1;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 2 | Аудитория №402                                     | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 26 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 12 компьютер – Системный блок, Монитор Asus, клавиатура, мышь;<br/> Клавиатура для слабовидящих BNC Distribution;<br/> МФУ Samsung SCX-4220;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система Sven;<br/> Вебкамера AuTech PK910K;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 3 | Аудитория №403                                     | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 24 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок IN WIN, Монитор Samsung 940NW, клавиатура Mitsumi KFK-EA4XY, мышь 3D Optical Mouse;<br/> МФУ Samsung SCX-4220;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система Sven 245;<br/> Вебкамера AuTech PK910K;<br/> Интерактивная доска Smart Board;<br/> Меловая доска; Маркерная доска.</p>  |
| 4 | Аудитория №404<br>(учебный зал судебных заседаний) | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 24 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок IN WIN, Монитор Samsung, клавиатура Genius GK04006, мышь Logitech M100;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система Sven 245;<br/> Вебкамера PK-910M ;</p> <p>Меловая доска.<br/> <b>Материально-техническое оснащение:</b><br/> Герб 1<br/> Флаг 1<br/> Трибуна для выступлений участников процесса 1<br/> Молоток 1<br/> Стол судейский 3<br/> Стул судейский 3<br/> Стол учебные 12</p> |

|   |                 |  |
|---|-----------------|--|
|   |                 | <p>Стулья ученические 24<br/> Доска трехстворчатая 1<br/> Стол прокурора 1<br/> Стол адвоката 1<br/> Микрофон 1<br/> Скамья подсудимых 1<br/> Ограждение скамьи подсудимых 1<br/> <b>Табличка</b> «Список дел, назначенных к слушанию» 1<br/> <b>Плакаты</b><br/> Судебное следствие (гл.37 УПК РФ (извлечение) 12<br/> Технологии в зале судебных заседаний 5<br/> ФЗ «О статусе судей в РФ» (извлечение) 3</p>   |
| 5 | Аудитория №405  | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок, Монитор Samsung, клавиатура Genius GK04006, мышь Logitech M100;<br/> Мультимедийный проектор Epson EB-440W; Акустическая система Sven;<br/> Вебкамера Logi;<br/> Интерактивная доска Smart Board;<br/> Меловая доска.</p> |
| 6 | Аудитория №409  | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок Tiger X-510, Монитор, клавиатура Logitech Y-UT76, мышь Logitech B100;<br/> Мультимедийный проектор EPSON EH-TW5300;<br/> Акустическая система Sven 312;<br/> Вебкамера Genius;<br/> Меловая доска.</p>                     |
| 7 | Аудитории № 410 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 11 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 13 моноблоков Dero MF524, 13 клавиатур Dero K-0105U, 13 мышей Dero M-RV1190U;<br/> Свитч; Маркерная доска.</p>  |
| 8 | Аудитории № 411 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 15 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок Tiger X-510, Монитор Loc M2470S, клавиатура Logitech Y-SU61, мышь Gembid</p>   |

|    |                 |  |
|----|-----------------|--|
|    |                 | MUSOPTI99054;<br>Колонки Microlab B53;<br>Вебкамера Logi;<br>Меловая доска.  |
| 9  | Аудитории № 412 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>13 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>1 моноблок HP 24 in One PC, клавиатура, мышь Genius GM12001U;<br>Акустическая система Sven;<br>Вебкамера Logi;<br>Меловая доска.   |
| 10 | Аудитория №302  | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>Рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>9 Системный блок, Монитор 10, клавиатура 9, мышь 10;<br>Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br>Акустическая система Topdevice TDE210<br>Вебкамера AuTech PK910K;<br>Доска меловая<br>Меловая доска.   |
| 11 | Аудитория №303  | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>1 компьютер – Системный блок Soprano, Монитор Samsung 940NW, клавиатура Logitech K120, мышь Logitech M100;<br>Мультимедийный проектор NEC NP15LP; Акустическая система Sven SPS-605;<br>Вебкамера Microsoft F/2.0HD; Проекционный экран;<br>Меловая доска. |
| 12 | Аудитория №304  | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>13 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>1 компьютер – Системный блок IN WIN, Монитор Samsung 940N, клавиатура Logitech K120, мышь Logitech G100;<br>Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br>Акустическая система Gembird;<br>Вебкамера Logi;<br>Меловая доска.                                 |
| 13 | Аудитория №305  | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций,</u>  |

|    |                  |  |
|----|------------------|--|
|    |                  | <p><u>самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u></p> <p>32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок, Монитор DELL, клавиатура Logitech DeLuxe 250 , мышь Logitech M100;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система SVEN 230;<br/> Вебкамера PK910P;<br/> Интерактивная доска Smart Board; Проекционный экран;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 14 | Аудитория №306   | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u></p> <p>23 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 9 Системных блоков, 12 Монитор NEC EX 231W, 13 клавиатур, 12 мышей;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система Gembird; Смарт доска Panasonic UBT880W;<br/> Вебкамера Logi;<br/> Принтер Kyosera TK-450; Меловая доска.</p>  |
| 15 | Аудитория №308   | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u></p> <p>22 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 12 Моноблоков DEPO; 12 Клавиатур DEPO K-0105U;<br/> 12 Мышей DEPO MRV-1190U ;<br/> Мультимедийный проектор EPSON EB-440W; Акустическая система Topdevice TDE 210/2.1;<br/> Смарт доска Panasonic UB-T880W;</p>  |
| 16 | Аудитория №2-120 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u></p> <p>36 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 компьютер – Системный блок, Монитор Asus, клавиатура, мышь;<br/> Клавиатура для слабовидящих BNC Distribution;<br/> МФУ Samsung SCX-4220;<br/> Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;<br/> Акустическая система Sven;<br/> Вебкамера AuTech PK910K;<br/> Интерактивная доска Smart Board;<br/> Меловая доска.</p> |
| 17 | Аудитория №109   | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и</u></p>   |

|    |                 |   |
|----|-----------------|---|
|    |                 | <p><u>промежуточной аттестации:</u><br/> 16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 10 Системных блоков, 11 Мониторов PHILIPS 243V5Q, 11 клавиатур Mitsumi KFK-EA4XT, 10 мышей Gemberd MUSOKTI9-905U;<br/> Клавиатура для слабовидящих BNC Distribution;<br/> МФУ Samsung SCX-4220;<br/> Мультимедийный проектор EPSON EB-535W; Акустическая система Sven;<br/> Свитч;<br/> Вебкамера Sven;<br/> Смарт доска.</p> |
| 18 | Аудитории № 309 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 17 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 моноблок Lenovo V530-24ICB AIO, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Lenovo EMS-537A;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 19 | Аудитории № 310 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 18 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 Моноблок Lenovo V530-24ICB, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Logitech M100;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 20 | Аудитории № 311 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 1 Моноблок Lenovo V530-24ICB, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Lenovo EMS-537A;<br/> Меловая доска.</p>  |
| 21 | Библиотека      | <p><u>Помещения для самостоятельной работы:</u><br/> 20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br/> 2 Системных блока; 7 Мониторов Samsung 920NW; 10 Клавиатур; 11 Мышей; 5 Компьютерных платформ TONK; Моноблок Lenovo; МФУ-Kyocera M2040DN.</p>   |
| 22 | Актовый Зал     | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br/> 6 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p>  |



|    |                   |   |
|----|-------------------|---|
|    |                   | 2 Системных блока; 2 Монитора Acer; 2 Клавиатуры; 3 Мыши; Веб камера Genius; Колонки Defender.  |
| 23 | Аудитория № 3-210 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>Ноутбук Asus K53E; Мышь Logitech B100; Доска меловая.   |
| 24 | Аудитория № 3-212 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>Ноутбук HP Probook; Мышь Logitech B100; Доска меловая.  |
| 25 | Аудитория № 3-214 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>12 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>Ноутбук HP RTL8822CE; Мышь Logitech B100; Доска меловая.  |
| 26 | Аудитория № 3-216 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br>1 компьютер – Системный блок, Монитор Samsung, клавиатура Logitech Y-SU61, мышь 3D Optical Mouse;<br>Веб камера A4Tech; Колонки Gembird; Доска меловая.                                       |
| 27 | Аудитория № 3-219 | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br><br>1 компьютер – Системный блок, Монитор BENQ, клавиатура Logitech K120, мышь Logitech M100;<br>Веб камера Genius; Колонки Gembird; Проектор Epson H551B; Проекционный экран; Доска меловая. |
| 28 | Аудитория № 510   | <u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u><br>12 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:<br><br>4 Системных блока, 5 Монитора, 4 клавиатуры, 4 мыши;  |

|    |                |   |
|----|----------------|---|
|    |                | Роутер D-Link DIR-615S; Свитч D-Link DES1016D; 2 Массажных кресла ; Веб камера Genius; 4 Колонки; Доска меловая.  |
| 29 | Аудитория №111 | <p><u>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</u></p> <p>11 посадочных мест, рабочее место преподавателя , оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>Моноблок Lenovo; клавиатура Lenovo ЕКВ-536А; мышь Lenovo EMS-537А; доска меловая.</p> |

