

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.09.2023 02:18:56  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

« 13 »      марта      2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись

инициалы, фамилия

канд. экон. наук Бутылина Марина Павловна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

### Организационное поведение

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.01 Экономика  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Экономика и бизнес-планирование  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	5	6	6

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение основополагающих принципов организационного поведения;</li> <li>- рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации;</li> <li>- рассмотрение вопросов связанных с основами управления современными организациями;</li> <li>- выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Менеджмент Микроэкономика
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Управление персоналом Финансовый менеджмент Государственная итоговая аттестация

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ПК3 Способен формировать возможные решения на основе бизнес-анализа			
ПК-3.1	Знать: предметную область и специфику деятельности организации для решения задач бизнес-анализа	<p>должен обладать знанием индивидуальных психологических различий людей и их влияния на организационное поведение;</p> <p>видов мотивов в организационном поведении;</p> <p>характера групповой динамики; методов управления групповой динамикой</p>	Тест
ПК-3.2	Уметь: определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа	<p>должен обладать умением применять лидерские технологии;</p> <p>выявлять дезорганизирующие факторы в управлении; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p>применять методы активного слушания</p>	Выполнение реферата

ПК-3.3	Владеть: навыками выявления, сбора и анализа информации бизнес-анализа для формирования возможных решений	должен обладать навыками выявления, сбора и анализа информации презентации и защиты проектов; формирования имиджа организации; модификации поведения человека в организации	Коллоквиум
ПК4 Способен осуществлять подготовку и анализ информации для формирования управленческих решений			
ПК-4.1	Знать: методику бизнес-анализа необходимую для оценки вариантов управленческих решений	должен обладать знанием коммуникационных процессов в организации и разработки предложений по повышению их эффективности; теории поведения человека в организации; формы и моделей организационного поведения; типов организационной культуры и методов ее формирования; индивидуальных психологических различий людей и их влияния на организационное поведение	Тест
ПК-4.2	Уметь: применять методику анализа и устанавливать причинно-следственные связи изменений показателей и их влияние	должен обладать умением применять методику анализа при доведения информации до коллег; диагностировать тип личности; выявлять факторы, влияющие на поведение человека, профилактики стресса распознавать стереотипы поведения сотрудников; выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения	Выполнение реферата
ПК-4.3	Владеть: навыками бизнес-анализа для формирования управленческих решений	должен обладать навыками бизнес-анализа при использовании основных теорий мотивации, лидерства и власти с целью формирования искомой модели организационного поведения; выбора ролевого статуса; диагностики климата в группе; формирования эффективной команды; выявления барьеров и манипуляций в общении	Коллоквиум

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
---	---------------	------------	------------	------------

1.	Основы организационного поведения	<p>Исторические основы современного организационного поведения</p> <p>Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, а также групп людей в этих организациях</p> <p>Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения»</p> <p>Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами: теорией организации, организационным развитием, и управлением персоналом</p> <p>Модели организационного поведения</p> <p>Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения</p> <p>Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины</p> <p>Особенности поведения индивида</p> <p>Типы поведения индивида в организации</p> <p>Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников</p> <p>Типы поведенческих организаций</p> <p>Организационное поведение и менеджмент</p> <p>Эффективность менеджмента</p> <p>Уровни, роли и навыки менеджмента в организации</p> <p>Этическое поведение в организации</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
2.	Теории поведения человека в организации	<p>Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика -Л. Урвика</p> <p>Концепция “человеческих отношений”: взгляды на менеджмент Мари Паркер Фоллет, эксперименты Э.Мейо</p> <p>Школа поведенческих наук: подход Д.Макгрегора, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса</p> <p>Бихевиоризм и необихевиоризм (Теории научения): Дж.Уотсон, Э.Торндайк, Б.Скиннер, А.Бандура</p> <p>Психоаналитический подход к поведению индивида: З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц</p> <p>Ситуационные теории организации. Подход Дж.Вудворда</p> <p>Роль технологии в организации: исследование Т.Бёрнса и Дж.Сталкера, исследование П.Лоуренса и Дж.Лорша</p> <p>Организация как социотехническая система</p> <p>Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне)</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

3.	Личность и организация	<p>Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность»</p> <p>Источники индивидуальных различий в характеристиках личности</p> <p>Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности:</p> <p>Структура личности (иерархическая структура личности К.К.Платонова; статусно-ролевая теория личности: Ч.Кули, Дж.Мид, И.С.Кон; диспозиционная структура личности: Г.Оллпорт, У.Томас, Ф.Знаецкий, В.А.Ядов</p> <p>Стадии развития личности (З.Фрейд, Э.Эриксон – смена кризисов психосоциальной идентичности; А.Маслоу, К.Роджерс – реализация потребности в самоактуализации;</p> <p>Черты личности (Г.Оллпорт, Г.Айзенк, Р.Кэттелл и др.). Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм)</p> <p>Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг)</p> <p>Проблемы нормы и патологии в организационном поведении</p> <p>Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей</p> <p>Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации</p> <p>Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации</p> <p>Ценности работников организации</p> <p>Их виды (классификации Г.Оллпорта, ценностно-поведенческие, терминальные и инструментальные ценности)</p> <p>Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации</p> <p>Функции и изменения установок</p> <p>Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационно-го поведения</p> <p>Ощущения и восприятия</p> <p>Процесс восприятия</p> <p>Управление процессом восприятия</p> <p>Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями</p>	<p>9.2.1,</p> <p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.2</p>	<p>ПК-3.1</p> <p>ПК-3.2</p> <p>ПК-3.3</p> <p>ПК-4.1</p> <p>ПК-4.2</p> <p>ПК-4.3</p>
----	------------------------	---	--	---

4.	Коммуникативное поведение человека в организации	<p>Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения</p> <p>Особенности межличностного восприятия и понимания</p> <p>Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки</p> <p>Типы коммуникационных сетей</p> <p>Неформальное общение в организации</p> <p>Общение и стиль управления</p> <p>Пути повышения эффективности общения в организации</p> <p>Коммуникативное поведение и межгрупповая координация</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
5.	Мотивация и результативность организации	<p>Понятие о мотивации. Мотивационный процесс</p> <p>Модель мотивации организационного поведения индивида. Типы мотивирования</p> <p>Отличие стимулирования от мотивирования, понятия «мотив», «стимул»</p> <p>Этапы развития систем мотивации</p> <p>Особенности систем мотивации на предприятиях России</p> <p>Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д.Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга</p> <p>Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения</p> <p>Преимущества и недостатки действующих мотивационных теорий в управлении</p> <p>Связь между мотивацией и результатом</p> <p>Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности</p> <p>Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

6.	Формирование группового поведения в организации	<p>Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация</p> <p>Природа групп в организации, их классификация, стадии развития</p> <p>Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость</p> <p>Структура группы</p> <p>Статус: источники, функции, соответствие статусов</p> <p>Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания</p> <p>Групповые нормы и санкции</p> <p>Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.</p> <p>Формирование группового поведения в организации</p> <p>Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный)</p> <p>Интрагрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция</p> <p>Формирование профессиональной идентичности</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
7.	Анализ и конструирование организации	<p>Методы научного исследования организационного поведения</p> <p>Сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики</p> <p>Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.)</p> <p>Анализ и использование результатов в управленческой деятельности</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

8.	Управление поведением и нововведениями в организации	Природа организаций Жизненный цикл организации Проблемы функционирования организаций Организационная патология Необходимость эффективного управления поведением организации Критерии эффективности организации Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения Организационная культура Структура и содержание организационной культуры Модель формирования организационной культуры Влияние культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса - Р.Уотермена, Т.Парсонса) Изменение организационной культуры Стили проведения изменений Виды изменений Формы сопротивления работников изменениям и методы их преодоления Динамика стресса и управление стрессом Инновационные концепции развития организации Организационное развитие и его типы Модель развития организации Управление организационным развитием Планирование организационного развития Методы организационного развития Основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития. Основные принципы управления изменениями Поведенческий маркетинг Репутация организации Управление репутацией организации Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный” Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент»	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
----	--	--	---	--



9.	Лидерство в организации	<p>Феномен лидерства</p> <p>Лидерство и руководство</p> <p>Лидерство и организационная власть</p> <p>Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия</p> <p>Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж.Ханта)</p> <p>Поведенческий подход (эксперименты К.Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутона)</p> <p>Ситуационный подход (PM-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара)</p> <p>Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго)</p> <p>Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
10.	Персональное развитие в организации	<p>Вхождение человека в организацию</p> <p>Сущность процесса социализации</p> <p>Основные составляющие и стадии организационной социализации.</p> <p>Методы социализации</p> <p>Личностный потенциал работника</p> <p>Понятие, виды и этапы карьеры</p> <p>Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления</p> <p>Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника</p> <p>Управление карьерным циклом работника.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3
11.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p>Национальные культуры и организационное поведение</p> <p>Факторы, влияющие на организационное культуру мультинациональной компании</p> <p>Параметры межкультурных различий, подходы Г.Хофштеда, У.Оучи)</p> <p>Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации</p> <p>Основные социокультурные группы промышленно развитых стран</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

#### Форма обучения: очная, 5 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	2	0	4	6
2.	6	2	0	4	4
3.	6	2	0	4	4
4.	6	2	0	4	4
5.	6	2	0	4	6

6.	5	1	0	4	6
7.	3	1	0	2	6
8.	4	2	0	2	4
9.	4	2	0	2	4
10.	3	1	0	2	4
11.	5	1	0	4	6
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	58	18	0	36	86

**Форма обучения: очно-заочная, 6 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	2	0	4	6
2.	6	2	0	4	4
3.	6	2	0	4	6
4.	6	2	0	4	6
5.	6	2	0	4	6
6.	3	1	0	2	6
7.	3	1	0	2	4
8.	4	2	0	2	4
9.	4	2	0	2	4
10.	5	1	0	4	4
11.	5	1	0	4	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	58	18	0	36	86

**Форма обучения: заочная, 6 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	4
2.	2	1	0	1	8
3.	2	1	0	1	8
4.	2	1	0	1	8
5.	2	1	0	1	8
6.	1.5	1	0	0.5	8

7.	0.5	0	0	0.5	10
8.	1	1	0	0	10
9.	0.5	0	0	0.5	10
10.	1.5	1	0	0.5	10
11.	1	0	0	1	8
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	8	0	8	124

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях,

необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-3.1»**

Вопрос №1 .

Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации, — это каналы ...

*Варианты ответов:*

1. произвольные
2. непроизвольные
3. формальные

Вопрос №2 .

Производственная организация — это

*Варианты ответов:*

1. органы управления
2. организационное поведение
3. предприятие, объединение людей для реализации определенной программы

Вопрос №3 .

Смысловой аспект социального взаимодействия — это

*Варианты ответов:*

1. общение
2. коммуникация
3. руководство

Вопрос №4 .

При проявлении устойчивого отношения одного человека к другому в сознании откладывается преимущественно информация, в которой фиксируются промахи, ошибки в работе и поведении — это

Варианты ответов:

1. телепатия
2. антипатия
3. эмпатия

Вопрос №5 .

Суть демократизма заключается в том, что это

Варианты ответов:

1. форма правления, основанная на признании народа источником власти
2. права и свободы
3. сотрудничество

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.2»

Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.

Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.

Поведенческие ресурсы управления организацией.

Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.

Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.

Принципы научного управления.

Концепция “человеческих отношений”.

Социотехнический подход к организации.

Ситуационные аспекты организационного поведения.

Синтез классической и гуманистической школ менеджмента.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа

Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Коллоквиум для формирования «ПК-3.3»

Коммуникации в организации. Примеры. Коммуникация как процесс. Характеристики обратной связи. Виды коммуникаций в организации. Барьеры коммуникации в организации. Вербальное и невербальное общение в организации. Особенности вербального общения. Особенности невербального общения. Понятие «власть». Типы власти в организации. Власть как организационный процесс. Власть и влияние. Примеры. Показатели власти в организации. Примеры. Понятие «лидерство». Стили лидерства в организации. Лидерство и управление: основные проблемы. Личность руководителя и организационное поведение. Организация как субъект организационного поведения. Основные модели организации. Органическая модель организации. Механическая модель организации. Методы интеграции структурных подразделений организации. Понятие «организационная культура». Ее значение для организационного поведения. Модель формирования оргкультуры. Факторы формирования оргкультуры. Понятие «репутация организации». Основные виды изменений в организации и организационное поведение. Формы сопротивления работников изменениям в организации. Методы преодоления сопротивления. Понятие «деловое поведение». Деловое поведение в организации. Примеры. Деловое поведение руководителей. Деловое поведение подчиненных. Факторы формирования делового поведения. Показатели делового поведения. Поведенческий маркетинг. Особенности организационной ориентации. Психологические основы управления поведением человека в организации. Воздействие внутренней среды организации на личность. Социально-психологический статус члена коллектива. Личность: взгляды, понятия, определения. Приоритетные требования к руководителю. Основные характеристики поведения руководителя в коллективе. Варианты поведения руководителя и сотрудников в конфликтной ситуации. Командное поведение в организации. Роль человека в организации. Социальная культура. Поведенческие подходы к стилям руководства. Установки работников в организации. Межличностное поведение.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы
Удовлетворительно	Дан неполный и недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые обучающийся затрудняется исправить самостоятельно

Хорошо	Дан полный, но недостаточно развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя
Отлично	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные обучающимся самостоятельно в процессе ответа

### Тест для формирования «ПК-4.1»

Вопрос №1 .

Центральное поведенческое понятие древнегреческих мыслителей — «добродетель» — означает

*Варианты ответов:*

1. учение о должном образе жизни и поведения
2. значение познавательной деятельности
3. верность обязательствам

Вопрос №2 .

Этика — это

*Варианты ответов:*

1. отклоняющееся поведение
2. теория морали, учение о должном
3. правила этикета

Вопрос №3 .

Уровень сформированности и пластичности психологических качеств личности, возможность их проявления в различных ситуациях — это психический

*Варианты ответов:*

1. прогноз
2. потенциал
3. уровень

Вопрос №4 .

Стихийно образовавшаяся группа людей, вступивших в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей, — это организация

*Варианты ответов:*

1. традиционная
2. неформальная
3. формальная

Вопрос №5 .

Пространство вокруг человека, являющееся его личной территорией, которую он интуитивно стремится контролировать, и если кто-то нарушает эту границу, может возникнуть дискомфорт и стремление отгородиться, — это

*Варианты ответов:*

1. мимика
2. проксемика

### 3. хрономика

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

#### Выполнение реферата для формирования «ПК-4.2»

Современные зарубежные теории личности.

Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.

Личность и организация: гармония и конфликт интересов.

Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.

Норма и патология в организационном поведении.

Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.

Структура информационных потоков в организации.

Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.

Межгрупповое взаимодействие в организации.

Конфликтные управленческие позиции и зоны.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

#### Коллоквиум для формирования «ПК-4.3»

1. Проблема управления организационным поведением. Личность и организация: факторы взаимодействия. Основные характеристики личности, значимые для организации. Восприятие как фактор поведения человека в организации. Барьеры восприятия как фактор поведения человека в



организации. Критериальные основы поведения личности в организации. Удовлетворенность работой как фактор поведения человека в организации. Мотивация как фактор поведения личности. Структура мотива трудового действия. Примеры. Модель мотивации. Примеры. Основные аспекты трудовой мотивации. Виды стимулирования. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Основные типы поведения человека в организации. Примеры. Проблема научения поведению человека в организации. Роль компенсации в научении поведению. Типы компенсаций. Анализ работы. Проектирование работы. Модель характеристик работ. Типы способностей человека, значимые для трудовой деятельности. Приемы обогащения работы. Мотивация и карьера. Карьерное продвижение. Типы карьеры. Создание среды мотивирующей работы. Примеры. Цель и задачи оценивания показателей работы. Примеры. Система оценки показателей работы. Примеры. Понятие «группа». Основные характеристики группы. Факторы, определяющие развитие группы. Примеры. Понятие «групповые нормы». Значение групповых норм для поведения в организации. Понятие «формальная группа». Понятие «неформальная группа». Рекомендации менеджерам по работе с неформальными группами. Влияние формальных и неформальных групп на эффективность деятельности организации. Понятие «конфликт». Конфликты в организации. Примеры. Природа конфликта в организации. Мероприятия по сплочению группы. Причины и последствия конфликтов. Меры предупреждения конфликтов. Понятие «коммуникация».

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы
Удовлетворительно	Дан неполный и недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые обучающийся затрудняется исправить самостоятельно
Хорошо	Дан полный, но недостаточно развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя
Отлично	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные обучающимся самостоятельно в процессе ответа

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Основы организационного поведения

1. Предмет организационного поведения
2. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость
3. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство
4. Организационная структура
5. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение
6. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек

#### *Тема 2. Теории поведения человека в организации*

7. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика-Л.Урвика
8. Концепция человеческих отношений: взгляды на организацию Р.Мейо, подход Д.Макгрегора, теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса
9. Ситуационные теории организации: Подход Дж. Вудворд
10. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П.Лоуренса и Дж. Лорша
11. Организация как социотехническая система
12. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне)

#### *Тема 3. Личность и организация*

13. Личность и организация
14. Гармония и конфликт интересов организации и личности
15. Проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей
16. Индивидуальные различия и стили деятельности
17. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации
18. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение работников (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм)
19. Мотивы и потребности людей в организациях
20. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга
21. Ценности работников организации. Их виды: классификация Г. Олпорта, ценностно-поведенческая, терминальные и инструментальные ценности. Ценностные ориентации и аттитюды
22. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении
23. Деструктивное поведение работников
24. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии
25. Конфликтные управленческие позиции и зоны

#### *Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации*

26. Коммуникативное поведение человека в организации
27. Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения
28. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки
29. Типы коммуникационных сетей
30. Формальное и неформальное общение в организации
31. Общение и стиль руководства
32. Пути повышения эффективности общения в организациях
33. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы
34. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд

#### *Тема 5. Мотивация и результативность организации*

35. Мотивация и эффективность организации

36. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников
37. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения
38. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения
39. Прессинговые психологические состояния работников организации, их источники (ситуационная напряженность деятельности, временная дезорганизация поведения и др.), пути преодоления
40. Основное управленческое отношение и его полярные модели
41. Приобщенный и отчужденный работник
42. Сегменты организационного поведения: ригористический, автономный, мобилизационный, прессинговый

#### *Тема 6. Формирование группового поведения в организации*

43. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации
44. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура
45. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость
46. Групповые нормы и санкции
47. Диспозиционные отношения и статусы в организации: источники, функции, соответствие
48. Ролевая идентификация, ролевой конфликт
49. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы
50. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный
51. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции
52. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников
53. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе
54. Моббинг и способы борьбы с ним

#### *Тема 7. Анализ и конструирование организации*

55. Методы научного исследования организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент
56. Методы и социальные технологии организационной диагностики и организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы
57. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления

#### *Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации*

58. Управление поведением организации как целого. Взаимодействие организации с внешней средой.
59. Организация как открытая система. Детерминация структур и процессов организации средовой неопределенностью.
60. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.
61. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения.
62. Управление поведением клиентуры: клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиентурный типы поведения.
63. Изменения в организации, управление нововведениями, их типология.
64. Силовые поля, организационные роли и позиции в нововведениях. Этапы разработки и внедрения программ оргразвития.
65. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.

#### *Тема 9. Лидерство в организации*

66. Лидерство в организации
67. Лидерство и руководство

- 68. Лидерство и организационная власть
- 69. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации
- 70. Общая и дифференцированная классификация оснований организационной власти
- 71. Структурные теории организационного лидерства: теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханга
- 72. Поведенческий подход к лидерству в организации: эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона
- 73. Ситуационный подход к организационному лидерству: РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара
- 74. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феномена лидерства

*Тема 10. Персональное развитие в организации*

- 75. Персональное развитие в организации
- 76. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства
- 77. Превосходство групп над индивидами
- 78. Изменения в поведении человека под влиянием группы

*Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса*

- 79. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании
- 80. Организационное поведение как функция стиля переработки информации работником
- 81. Связь типологических особенностей мышления работников с эффективностью их трудовой деятельности
- 82. Организационная культура: структура, содержание, формирование, влияние на эффективность организации
- 83. Модели В.Сате, Т.Питерса-Р.Уотермена, Т.Парсонса, Г.Хофштеде, У.Оучи
- 84. Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция
- 85. Содержание и функция полоролевых стереотипов, феномен “стеклянного потолка”
- 86. Межэтническое взаимодействие

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено

Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено
---------------------------	---	-----------------

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li><a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li><a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</li> </ol>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Згонник Л.В.	Организационное поведение	Дашков и К	2019	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85261.html">http://www.iprbookshop.ru/85261.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Алябина Е.В. Борисова А.А. Горевая Е.С. Киселева М.М. Лычагин М.В. Межов И.С. Щербакова Н.А.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение	Новосибирский государственный технический университет	2014	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/47701.html">http://www.iprbookshop.ru/47701.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Дорофеева Л.И.	Организационное поведение	Ай Пи Ар Медиа	2021	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/110572.html">http://www.iprbookshop.ru/110572.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Джордж Дж.М. Джоунс Г.Р.	Организационное поведение. Основы управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/74898.html">http://www.iprbookshop.ru/74898.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Семенов А.К. Набоков В.И.	Организационное поведение	Дашков и К	2020	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/111023.html">http://www.iprbookshop.ru/111023.html</a>	по логину и паролю

## 9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную

аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2023