

**БОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.В.ДВ.09.01 Организационное поведение**

**1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)**

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-19 способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	основные характеристики организационного поведения; теории поведения человека в организации; особенности организационного поведения в зависимости от социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; виды коммуникации, стили и модели поведения в организациях; об организационной культуре и методах формирования; особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных групп; ключевые аспекты личности, связанные с выполнением работы; основные компоненты отношений, связанные с работой; сущность мотивации в организации; как формируются группы;	формировать организационную культуру на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и отчеты по вопросам индивидуальных способностей сотрудников, об уровне их удовлетворенности, мотивированности и приверженности к делу и ценностям организации; вести переговорный процесс, вступать в диалог, представлять и защищать интересы органа власти, организации; исследовать сплоченность коллектива в целом и степень влияния лидеров на отдельных сотрудников и весь коллектив; использовать информационные технологии исследования организационных отношений и процессов для принятия решений	способностью проектировать организационную культуру, учитывая различия групп в организации; навыками управления и регулирования поведением в организации; навыками этического взаимодействия с коллегами в рамках организационной культуры; навыком рационального использования рабочего времени в ходе служебных взаимодействий; способностью участвовать в разработке отдельных элементов организационной культуры

	<p>основы этического взаимодействия в организациях на основе организационной культуры; методы рационального применения имеющихся ресурсов и распределения рабочего времени в ходе организационного взаимодействия; основные понятия организационного поведения и методы его изучения; влияние организационного поведения на эффективность деятельности органа власти, организации; факторы, влияющие на принятие решений в организациях; движущие силы межличностных взаимоотношений; природу лидерства; природу организационной культуры; природу процесса изменений и организационного развития; основные характеристики организационного поведения; уровни анализа, используемые в организационном поведении; теории</p>	<p>в органе власти, организации; эффективно исполнять служебные обязанности на основе знания ценностей органа власти, организации</p>	
--	---	---	--

	поведения человека организации	В	
--	--------------------------------------	---	--

## 2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

### 2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к дисциплинам (модулям) по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине (модулю) – 6-й семестр (очная форма обучения) / 7-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 4-й курс (заочная форма обучения).

### 2.2. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	3/108		
<b>Контактная работа:</b>	54	18	10
Занятия лекционного типа (лекции)	24	8	4
Занятия семинарского типа:	30	10	6
лабораторные работы	0	0	0
практические занятия	30	10	6
семинары	0	0	0
<b>Промежуточная аттестация:</b> зачет	0	0	4
<b>Самостоятельная работа (СР)</b>	54	90	94

### 2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Введение. Исторические корни организационного поведения.	2	0	0	0	4
2.	Методология организационного поведения.	2	0	0	0	4
3.	Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	2	0	4	0	4
4.	Процессы восприятия и управления впечатлением.	2	0	0	0	4
5.	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	2	0	4	0	4
6.	Власть в организации.	2	0	0	0	4
7.	Лидерство в организации.	2	0	2	0	4
8.	Корпоративная культура и организационное поведение.	2	0	4	0	4
9.	Управление изменениями и инновациями.	2	0	4	0	4
10.	Групповая динамика. Командная работа.	2	0	4	0	4

11.	Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	2	0	4	0	4
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	2	0	4	0	10

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Введение. Исторические корни организационного поведения.	1	0	0	0	8	
2.	Методология организационного поведения.	1	0	0	0	8	
3.	Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1	0	1	0	8	
4.	Процессы восприятия и управления впечатлением.	1	0	1	0	8	
5.	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1	0	1	0	8	
6.	Власть в организации.	1	0	1	0	8	
7.	Лидерство в организации.	1	0	1	0	8	
8.	Корпоративная культура и организационное поведение.	1	0	1	0	8	
9.	Управление изменениями и инновациями.	0	0	1	0	8	
10.	Групповая динамика. Командная работа.	0	0	1	0	8	
11.	Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	0	0	1	0	6	
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	0	0	1	0	4	

**Заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Введение. Исторические корни организационного поведения.	0	0	0	0	8	
2.	Методология организационного поведения.	0	0	1	0	8	
3.	Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1	0	0	0	8	
4.	Процессы восприятия и управления впечатлением.	0	0	1	0	8	
5.	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1	0	0	0	8	
6.	Власть в организации.	0	0	1	0	8	
7.	Лидерство в организации.	0	0	1	0	8	
8.	Корпоративная культура и организационное поведение.	1	0	0	0	8	

9.	Управление изменениями и инновациями.	0	0	0	0	8
10.	Групповая динамика. Командная работа.	0	0	1	0	8
11.	Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	0	0	1	0	8
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	1	0	0	0	6

**Примечания:**

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР – самостоятельная работа.

**2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Введение. Исторические корни организационного поведения.	Организационное поведение как синтетическая дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Критерии эффективности образцовых компаний. Тенденции развития современных организаций.
2.	Методология организационного поведения.	Методологические проблемы наук о поведении. Проектирование исследовательской программы. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм). Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни. Валидность результатов исследований в организационном поведении.
3.	Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.
4.	Процессы восприятия и управления впечатлением.	Ощущения и восприятие.

		<p>Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибка атрибуции.</p> <p>Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.</p> <p>Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.</p>
5.	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	<p>Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные.</p> <p>Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В. Врума. Теория справедливости и теория атрибуции – современные подходы к мотивации.</p> <p>Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова.</p> <p>4 основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников.</p> <p>Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (<i>360-Degree Feedback</i>). Ключевые показатели эффективности деятельности. Оценка по KPI (<i>Key Performance Indicators</i>)</p>
6.	Власть в организации.	<p>Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Мильграма. Ситуационные подходы к власти.</p> <p>Способы приобретения власти.</p> <p>Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики.</p> <p>Методы и формы влияния. Симпатия и уважение.</p> <p>Лидерство как влияние.</p>
7.	Лидерство в организации.	<p>Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость? Признаки современных лидеров и анти-лидеров.</p> <p>Стили лидерства и руководства. Основные подходы к изучению лидерства. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Танненбаума.</p> <p>Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория</p>

		<p>заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства.</p> <p>Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.</p>
8.	Корпоративная культура и организационное поведение.	<p>Понятие о корпоративной культуре. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры.</p> <p>Модель Э.Шайна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.</p> <p>Диагностика корпоративной культуры. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.</p> <p>Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.</p>
9.	Управление изменениями и инновациями.	<p>Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями.</p> <p>Концептуальная модель изменений К.Левина. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений.</p> <p>Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>Внедрение и закрепление результатов изменений.</p>
10.	Групповая динамика. Командная работа.	<p>Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единomyслие. Особенности работы коллектива в условиях толерантности.</p> <p>Группы вовлечения работников. Кружки качества.</p> <p>Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд.</p> <p>Наблюдение групповых процессов. Социограммы. Анализ процессов взаимодействия. Области наблюдения.</p> <p>Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.</p>
11.	Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	<p>Коммуникация как процесс с обратной связью.</p> <p>Понятие об информационных шумах и способах их подавления.</p> <p>Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях.</p> <p>Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные.</p>

		<p>Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка).</p> <p>Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций.</p> <p>Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.</p>
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p>Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.</p>

### 3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины (модуля).

#### 3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

##### Контрольные вопросы и задания

Контролируемая тема (раздел)	Контрольные вопросы и задания
Введение. Исторические корни организационного поведения.	<p>1. Что такое организационное поведение и почему оно важно? Назовите объект и предмет организационного поведения. В чем вы видите сходство и отличие организационного поведения с психологией и социологией?</p> <p>2. Какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами. Научные подходы к изучению организационного поведения.</p> <p>3. Раскройте содержание понятия «организация» – как место работы. Каким образом организация влияет на поведение работников?</p>

	<p>4. Какова природа работы менеджера? Раскройте функции и роли менеджера в организации. Кто такой, в вашем понимании, эффективный менеджер?</p> <p>5. Поведение индивида: особенности и типы.</p>
<p>Методология организационного поведения.</p>	<p>1. Почему взгляды Э. Мэйо получили название концепции «человеческих отношений»?</p> <p>2. На чем делал акцент Д. Мак-Грегор в своей теории? Охарактеризуйте X и Y – два доминирующих отношения к работникам на исполнительском уровне.</p> <p>3. Что Р. Ликерт обозначил «системой 1» и «системой 4»?</p> <p>4. Каковы взгляды Дж. Одиорне на управление организацией?</p> <p>5. Какие различия между позитивным подкреплением, негативным подкреплением и наказанием. Находят ли применения идеи Скиннера в образовании?</p>
<p>Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.</p>	<p>1. Как восемь стадий Эриксона помогают понять людей, которых вы знаете и которые старше или младше вас? Объясните на нескольких примерах.</p> <p>2. Считаете ли вы, что теория Эриксона равно применима к женщинам и мужчинам? Каковы, на ваш взгляд, различия в путях развития полов и рамках вашей культуры?</p> <p>3. Сравните дефицитарную мотивацию Маслоу с адлеровским стремлением неполноценности, а комплекс Ионы Маслоу с комплексом неполноценности Адлера.</p> <p>4. Считаете ли вы, что анализ таких экспрессивных черт, как почерк, уместен в научном изучении личности? Какое исследование предложили бы вы для изучения экспрессивных черт?</p> <p>5. Что вы думаете об источниках интеллекта, особенно о мере, в которой влияют на интеллект наследственность и опыт?</p> <p>6. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.</p> <p>7. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации источники когнитивного диссонанса.</p>
<p>Процессы восприятия и управления впечатлением.</p>	<p>1. Расскажите о коммуникативной, регулятивной, перцептивной функции общения.</p> <p>2. Какие особенности межличностного восприятия и понимания вы знаете?</p> <p>3. Что представляет собой система организационного общения. Охарактеризуйте нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки.</p> <p>4. Раскройте содержание понятий «коммуникативное поведение» и «межгрупповая координация».</p> <p>5. Обоснуйте необходимость создания гибких организационных структур.</p>
<p>Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.</p>	<p>1. Модель мотивации организационного поведения.</p> <p>2. Какова иерархия потребностей по А. Маслоу? Что, согласно его концепции, определяет поведение человека?</p>

	<p>3. Раскройте содержание теорий X и Y Д. Мак-Грегора. По какому критерию они различаются?</p> <p>4. В чем состоит двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга?</p> <p>5. Назовите имеющиеся взаимосвязи в теории ожидания. Опишите их. Раскройте содержание ключевых понятий теории: «результат», «валентность результата», «ожидания результата». К каким двум типам могут быть отнесены «ожидания»?</p> <p>6. Раскройте содержание целевой теории мотивации. Ответьте, чем направляется поведение индивида? Какова зависимость между трудностью и мотивацией?</p>
Власть в организации.	<p>1. Каковы источники интереса в феномену лидерства? Назовите сходные и отличительные черты лидерства и руководства. Какова связь лидерства с организационной властью?</p> <p>2. Раскройте взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Источники и типы власти в организации. Дайте характеристику каждому из типов.</p> <p>3. Какие типы власти наиболее присущи неформальному лидеру в организации? Кто является источником этой власти?</p> <p>4. Раскройте содержание и сущность стилей руководства (авторитарный, демократичный и либеральный). Дайте оценку каждому из них.</p> <p>5. Охарактеризуйте делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя. Какому из стилей руководства он присущ?</p>
Лидерство в организации.	<p>1. Раскройте содержание структурных (лидерских качеств) теорий (теории великих людей, взгляды О. Тида, У. Бенниса, Дж. Ханта).</p> <p>2. В чем состоит поведенческий подход к лидерству? Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета. Что представляет собой «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона?</p> <p>3. Дайте характеристику ситуационному подходу, в частности, РМ-теории лидерства Д. Мисуми, модели Ф. Фидлера, ситуационной теории Херси-Бланшара. Охарактеризуйте нормативную модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.</p> <p>4. Какие перспективы имеются в биосоциального подхода к пониманию феноменов лидерства?</p>
Корпоративная культура и организационное поведение.	<p>1. Охарактеризуйте жизненные циклы организации. Как они могут быть связаны со стратегией поведения организации? Какие стратегии поведения наиболее характерны организациям на ранней стадии становления?</p> <p>2. Какие функции выполняет культура в организации? Какую роль играет регулирующая функция культуры в организации?</p>

	<p>3. Какие факторы оказывают влияние на формирование культуры? Опишите роль руководителя организации в этом процессе.</p> <p>4. Перечислите инновационные концепции развития организации. Назовите основные известные вам типы организационного развития.</p> <p>5. Назовите основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития.</p> <p>6. Расскажите о методах научного исследования организационного поведения, таких как наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.</p> <p>7. В чем состоит сходство и отличие научного исследования и организационных диагностик?</p>
<p>Управление изменениями и инновациями.</p>	<p>1. Дайте краткую характеристику следующим методам и социальным технологиям 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.</p> <p>2. Раскройте актуальность эффективного управления поведением организации в целом. Критерии эффективности. Взаимодействие организации с внешней средой.</p> <p>3. Назовите существующие ограничения, влияющие на эффективное управление организацией? Как несоответствие ролей влияет на качество управленческого процесса? Какие пути повышения управляемости организации, в этом случае вы видите?</p> <p>4. Почему мы считаем, что институциональный уровень внешней среды организации в большей степени удален от организации, чем рыночный? В чем заключается принципиальное отличие между влиянием рыночного и институционального уровней?</p> <p>5. Как формируются инновационные управленческие коммуникации? Назовите организационные роли и позиции в нововведениях.</p>
<p>Групповая динамика. Командная работа.</p>	<p>1. Охарактеризуйте следующие уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.</p> <p>2. Что вы можете сказать о природе групп в организации, их классификации, стадиях развития. Почему люди образуют группы или вступают в них?</p> <p>3. Опишите феномен социальной поддержки. В чем он проявляется? Как можно его использовать в интересах группы?</p>

	<p>4. Что такое групповая сплоченность и конформность? Как сплоченность и конформность влияют на производительность группы?</p> <p>5. Что такое статус индивида? Назовите источники и функции статуса. Чем определяется статус личности?</p> <p>6. Что собой представляют нормы в организации? Каково их предназначение? Как нормы группы связаны с ценностями?</p> <p>7. Кто и как формирует нормы в организации? Назовите факторы, влияющие на их формирование.</p> <p>8. На примере своей группы, раскройте влияние норма на поведение членов группы. Какие санкции предусмотрены в вашей группе к нарушителям норм?</p> <p>9. Какое влияние на групповое поведение оказывает неоднородность группы?</p>
<p>Коммуникации в организациях и межличностные процессы.</p>	<p>1. В чем главное значение коммуникации в процессе управления организацией? Почему менеджеры должны владеть искусством коммуникации?</p> <p>2. Назовите и охарактеризуйте основные элементы коммуникационного процесса. Какой коммуникационный процесс называют двусторонним?</p> <p>3. Раскройте роль обратной связи в осуществлении коммуникации. Препятствует или способствует обратная связь коммуникациям? Назовите важнейшие характеристики эффективной обратной связи и объясните их.</p> <p>4. Какие виды коммуникаций в организациях вы можете назвать? Поясните примерами из собственной практики.</p> <p>5. Какие коммуникации имеют особое значение для изучения ОП и почему? От каких факторов они зависят?</p> <p>6. Существует ли связь между вербальными и невербальными коммуникациями? Какова роль невербальных сигналов в осуществлении вербальных коммуникаций? Проиллюстрируйте свой ответ конкретными примерами.</p> <p>7. Почему организационная структура управления и коммуникации так тесно связаны?</p> <p>8. Назовите коммуникативные барьеры, существующие в учебной аудитории. Какие коммуникативные барьеры препятствуют вашему общению с преподавателем курса «ОП»?</p> <p>9. Раскройте пути улучшения коммуникаций в организации.</p>
<p>Организационное поведение в системе международного бизнеса</p>	<p>1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Дайте им краткую характеристику.</p> <p>2. По каким параметрам выделяются национальные культуры? Оказывают ли они влияние на культуру в организации?</p> <p>3. По каким критериям классифицирует организационную культуру Г. Ховшед? Охарактеризуйте эти критерии.</p>

	<p>4. Опишите факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию в компании.</p> <p>5. Назовите источники рабочей силы в мультинациональной компании. Опишите, с какими проблемами сталкивается экспатриант в ходе адаптации дома и за рубежом.</p>
--	--

### **Темы докладов в виде презентации**

1. Сущность и черты организации.
2. Внешняя и внутренняя среда организации.
3. Типы организаций и организационных структур.
4. Адаптивные (органические) структуры. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп.
5. Принципы построения гибридных структур.
6. Подходы к управлению.
7. Взаимодействие личности и организации.
8. Жизненный цикл организации.
9. История развития организационного поведения.
10. Сущность организационного поведения.
11. Система организационного поведения.
12. Поле организационного поведения.
13. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
14. Базисные концепции организационного поведения.
15. Элементы системы организационного поведения.
16. Модели организационного поведения.
17. Моделирование организационного поведения.
18. Тенденции развития моделей организационного поведения.
19. Основная сущность и понятие мотивации.
20. Виды мотивации.
21. Мотивация групповой деятельности.
22. Результативность мотивации.
23. Определение причин текучести кадров.
24. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура.
25. Организационные системы решения проблемы.
26. Методы рационального решения проблемы.
27. Коллективные подходы к принятию решений.
28. Значения власти и влияния в организационном поведении.
29. Современные подходы к проявлению власти и влияния.
30. Баланс власти.
31. Кризис власти.
32. Концепция лидерства.
33. Лидерство в организации при различных типах культур.
34. Особенности стилей руководителя.
35. Социально-психологический климат.

36. Психологические основы межличностных отношений и образования групп.
37. Процесс образования группы.
38. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организации.
39. Функциональные аспекты формирования команд.
40. Различия коллектива и команды.
41. Управление командой.
42. Самоуправляемые команды.
43. Основы организационной культуры.
44. Цели и задачи организационной культуры.
45. Функции организационной культуры.
46. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала.
47. Понятие и структура репутации и имиджа.
48. Управление репутацией.
49. Поведенческий маркетинг.
50. Маркетинг как процесс управления.
51. Изменения и нововведения в организации.
52. Управление нововведениями.
53. Способы преодоления сопротивлений.
54. Стрессы в организации.
55. Динамика стресса.
56. Управление стрессом.
57. Показатели эффективности в организации.
58. Сущность эффективности организационного поведения.
59. Повышение эффективности организационного поведения.

### **Тренировочные тестовые задания**

1. Организационное поведение изучает:

- а) общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде, повышение организационной эффективности в деятельности организации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

2. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на

первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

- а) Джордж Келли;
- б) Альберт Бандура;
- в) Элтон Мэйо;
- г) Абрахам Маслоу.

3. Содержательные теории мотивации:

- а) объясняют, как человек делает свой выбор;
- б) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека;
- в) побуждают одних добровольно следовать за другими;
- г) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам.

4. Назовите основателя учения о рефлекторной природе психики:

- а) В. Вундт;
- б) И.П. Павлов;
- в) Аристотель;
- г) Р. Декарт.

5. Автором деления малых групп на формальные и неформальные является ...

- а) В. Вундт;
- б) Э. Мэйо;
- в) Аристотель;
- г) Р. Декарт.

6. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

- а) структуры;
- б) технологии;
- в) задачи;
- г) люди.

7. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...

- а) поведенческим;
- б) рационалистическим;
- в) механистическим;
- г) информационным.

8. «Организационное поведение» образует социально-психологическую основу построения эффективной системы ...

- а) управления;
- б) обеспечения;
- в) производства;
- г) финансирования.

9. Поведение – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

10. Система образования – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Система социализации – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

12. Общие способности - это:

- а) те, которые обеспечивают успешное владение человеком многими видами деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

13. Специальные способности - это:

- а) те, которые обеспечивают человеку успех в каком-либо одном виде деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

14. Практичность ума - это:

- а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

15. Инициативность - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

16. Практический интеллект - это:

а) способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои знания и опыт в решении практических задач;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) мимика, жесты, пантомимика.

17. Социальный интеллект - это:

а) способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) мимика, жесты, пантомимика.

18. К поведенческим чертам личности можно отнести:

а) состояние здоровья;

б) самоуверенность;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Психическими процессами являются указанные, кроме:

а) ощущений;

б) настроений;

в) восприятий;

г) памяти.

20. Неправильное искаженное восприятие предмета или явления, действующего в данный момент на органы чувств, это:

а) галлюцинация;

б) иллюзия;

в) реминисценция;

г) адаптация.

## Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости

### Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

### Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний бал по всем критериям.

### **Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)**

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

## **3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания**

### **Вопросы (задания) к промежуточной аттестации**

1. Предмет, объект и методы исследования в организационном поведении. Основные проблемы организационного поведения и уровни их рассмотрения.
2. Особенности организационного поведения в России.
3. Персональное развитие в организации. Предпосылки, формы развития, факторы, тормозящие персональное развитие.
4. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации (концепция К. Платонова).
5. Биологически обусловленная подсистема личности. Составляющие подсистемы и их характеристики.
6. Социально обусловленная подсистема личности (направленность, отношения). Особенности восприятия человека человеком.
7. Влияние стресса на индивидуальную деятельность. Группы причин стресса. Примеры.
8. Мотивация деятельности о системе организационного поведения. Определение понятий «нужда», «мотив», «потребность», «вознаграждение».
9. Группы научных концепций, изучающих проблемы потребностей; их сущность и специфические особенности.
10. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера. Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга.
11. Процессуальные теории мотивации: ожидания, справедливости, модель Портера- Лоулера.
12. Теории управления человеком: «Х», «У», «А», «Z».
13. Модели проектирования работы в организации. Выбор модели. Примеры.
14. Информационная подготовка принятия управленческих решений. Методы сбора информации.
15. Коммуникационные процессы в организации. Навыки эффективных коммуникаций.
16. Модель процесса коммуникации. Барьеры коммуникации.
17. Применение мотивационных теорий в практике управления организацией.

18. Делегирование полномочий. Выгоды делегирования для руководителя и подчиненных.
19. Похвала и наказание как факторы мотивации. Требования, обеспечивающие их действенность. Примеры.
20. Организация как система отношений между группами людей. Определение
21. понятия «группа», классификация групп.
22. Формальные и неформальные группы; принципы формирования и управления.
23. Факторы, определяющие эффективность деятельности группы.
24. Социальный и личностный статус индивида. Факторы, определяющие статус. Пути изменения статуса.
25. Групповые нормы: универсальные и частные. Классы норм.
26. Этапы формирования группы. Конформные реакции.
27. Понятия «руководитель» и «лидер»: их общность и различия.
28. Понятия «власть» и «влияние». Источники власти в организации.
29. Стиль руководства: авторитарный, либеральный, демократический. Адаптивное
30. руководство.
31. Природа и определение понятия лидерства. Традиционные концепции лидерства.
32. Ситуационные концепции лидерства.
33. Поведенческие концепции лидерства.
34. Теория лидерских качеств.
35. Концепция харизматического лидерства.
36. Конфликты в организации. Понятие «конфликт», уровни и причины конфликтов.
37. Подходы к рассмотрению сущности конфликтов: традиционный; с точки зрения человеческих отношений; с точки зрения взаимодействия.
38. Конфликт как процесс. Стадии конфликта.
39. Управление конфликтом. Схема анализа конфликта. Стили разрешения конфликтных ситуаций.
40. Начальные условия переговоров. Этапы переговорного процесса.
41. Навыки ведения деловых переговоров. Влияние национальных различий на процесс переговоров.
42. Основные виды изменений в организации. Причины сопротивления изменениям. Принципы организации работы при внедрении нововведения.
43. Поведенческие проблемы, возникающие при реструктурировании организации.
44. Понятие «организационная культура», ее свойства и функции. Факторы, влияющие на формирование организационного климата.
45. Подходы к организационной культуре: внутренний, когнитивный, символический, побуждающий.

46. Влияние национальной культуры на культуру организации. Модели Хофстнда, Лэйна и Ди Стефано.

47. Особенности работы коллектива в условиях толерантности.

#### **Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета**

<b>Оценка зачета</b>	<b>Требования к знаниям и критерии выставления оценок</b>
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины (модуля), владеет основными понятиями дисциплины (модуля), знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины (модуля). Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

#### **4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

##### **4.1. Издания электронных библиотечных систем (печатные издания литературы) и электронно-образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)**

###### **4.1.1. Основная литература**

1. Валеева Е.О. Организационное поведение: учебное пособие / Валеева Е.О.— С.: Ай Пи Эр Медиа, 2015. 176 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>. – ЭБС «IPRbooks».
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Красовский Ю.Д.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 487 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032>. – ЭБС «IPRbooks».

###### **4.1.2. Дополнительная литература**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 460 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063>. – ЭБС «IPRbooks».

###### **4.1.3. Электронные образовательные ресурсы**

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

##### **4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.

2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

#### **4.3. Оборудование и технические средства обучения**

Для реализации дисциплины (модуля) используются специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы приведенными ниже специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП (в т. ч. электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks) и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks).

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным

справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения.

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;
- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модулю): тематические настенные плакаты.

**Помещение для самостоятельной работы**

- 1) специализированная мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, принтер.

#### **4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения**

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

- 1) лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office;
- 2) СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

#### **5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся**

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине (модулю) предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

#### Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

#### Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

#### Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

#### Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

### Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками.

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;
- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

### Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине

(модулю). Попытки освоить дисциплину (модулю) в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине (модулю). Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину (модуль) и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

## **6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания.

Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов.

На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием ЧОУ ВО АУП и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории ЧОУ ВО АУП лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения ЧОУ ВО АУП оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));
- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
- 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
- 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловывозов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100 м);

- б) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x104 0мм, красное свечение);
- 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
- 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
- 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
- 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
- 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
- 12) установка тактильного стенда с информацией об ЧОУ ВО АУП, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
- 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа: Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».