


Некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования  
"Невинномысский институт экономики, управления и права"

(НЧОУ ВО "НИЭУП")

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.П. Мистюкова

27 марта 2024 г.

**Организационное поведение на предприятиях**  
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	<b>Кафедра экономики и управления</b>	
Учебный план	МЗ_20011 38.03.02-zfo.plx 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием	
Квалификация	<b>бакалавр</b>	
Форма обучения	<b>заочная</b>	
Общая трудоемкость	<b>6 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	216	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 4
аудиторные занятия	24,2	
самостоятельная работа	183	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)		
часов на контроль	8,8	

**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Контактная работа при промежуточной аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	2	2	2	2
В том числе в форме практ. подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	24,2	24,2	24,2	24,2
Контактная работа	24,2	24,2	24,2	24,2
Сам. работа	183	183	183	183
Часы на контроль	8,8	8,8	8,8	8,8
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, Манчук Елена Павловна

Рецензент(ы):

Герасименко Татьяна Ивановна, ведущий бухгалтер группы по учету и отчетности филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛС-Энерго».

Рабочая программа дисциплины

**Организационное поведение на предприятиях**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием  
утвержденного учёным советом вуза от 27.03.2024 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра экономики и управления**

Протокол от 22.03.2024 г. № 8

Зав. кафедрой Мазур Олег Анатольевич

Согласовано с представителями работодателей на заседании МК, протокол № 3 от 25 марта 2024 г.

Председатель МК  И.П. Мистюкова

25 марта 2024 г.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Воспитательная цель - создать условия для воспитания положительного интереса к изучаемой дисциплине «Организационное поведение на предприятиях».Целью учебной дисциплины «Организационное поведение на предприятиях» является формирование у будущего выпускника системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом и на этой основе формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур, выявления причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.
1.2	Задачи дисциплины:воспитать у обучающихся научить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;научить владению различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;способствовать созданию у студентов понимания необходимости изучения организационного поведения в общей подготовки бакалавра, умения анализировать поведенческие ситуации, формирование фундаментальной подготовки с усилением её прикладной экономико-управленческой направленности.

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.02
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия
2.1.2	Психология управления
2.1.3	Технологическая практика
2.1.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.1.5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.1.6	Лидерство и управление командой на предприятии
2.1.7	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2.1.8	Теория менеджмента
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия
2.2.2	Психология управления
2.2.3	Технологическая практика
2.2.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.2.5	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.6	Преддипломная практика
2.2.7	Элементы международного менеджмента в системе развития предприятия

<b>3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ</b>	
	<b>ПК-1:</b> владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
:	
	<b>ПК-2:</b> владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
:	

**Знать:**

современные теории мотивации, лидерства и власти;

- процессы групповой динамики и основные принципы командообразования;
- основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе;
- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций

**Уметь:**

- эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний;
- решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
- работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала;
- четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия;
- обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива;
- развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;
- анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе;
- согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия

**Владеть:**

- методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;
- навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов;
  - навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций;
  - навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	<b>Раздел 1. Человек в организационной системе</b>						
1.1	Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.2	Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

1.3	Тема 1.1. Теория поведения человека в организации. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.4	Тема 1.2 Личности и организация /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.5	Тема 1.2 Личности и организация /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.6	Тема 1.2 Личности и организация /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.7	Тема 1.2.1 Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.8	Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.9	Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2
1.10	Тема 1.3 Коммуникативное поведение в организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.11	Тема 1.3.1 Система организационного общения /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 2. Власть и организация</b>						
2.1	Тема 2.1 Мотивация и результативность организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.2	Тема 2.1 Мотивация и результативность организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.3	Тема 2.1.1 Параметры оценки конечного результата /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

2.4	Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.5	Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.6	Тема 2.2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.7	Тема 2.2.1 Природа групп в организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.8	Тема 2.3 Анализ и конструирование организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.9	Тема 2.3 Анализ и конструирование организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.10	Тема 2.4 Управление поведением организации /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.11	Тема 2.4 Управление поведением организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2
2.12	Тема 2.4 Управление поведением организации /Ср/	4	11	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.13	Тема 2.4.1 Модели фирм (организаций). /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.14	Тема 2.5 Лидерство в организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.15	Тема 2.5 Лидерство в организации /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 3. Инновационное поведение в организации</b>						

3.1	Тема 3.1 Изменения в организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.2	Тема 3.1 Изменения в организации /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.3	Тема 3.2 Персональное развитие в организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.4	Тема 3.2 Персональное развитие в организации /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.5	Тема 3.3 Управление нововведениями в организации /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.6	Тема 3.3 Управление нововведениями в организации /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.7	Тема 3.3 Управление нововведениями в организации /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 4. Специфика организационного поведения</b>						
4.1	Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
4.2	Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.3	Тема 4.1. Поведенческий маркетинг. Особенности диагностики организационной культуры /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.4	Тема 4.2 Прессинговые психологические состояния /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

4.5	Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
4.6	Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.7	Тема 4.3. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.8	Тема 4.4 Методы борьбы со «стрессорами» /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.9	Тема 4.4 Методы борьбы со «стрессорами» /Ср/	4	8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.10	/КаттЗ/	4	0,2	ПК-1 ПК-2	Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.11	Экзамен /Экзамен/	4	8,8	ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области организационного поведения
2. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики
3. Особенности диагностики организационной культуры
4. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
5. Понятие «социокультурный образ организации» для человека работающего.
6. Стереотип «экономический человек».
7. Стереотип «этический человек».
8. «Автономный» сегмент организационного поведения.
9. «Прессинговый» сегмент.
10. Стереотип «психологический человек».
11. Стереотип «технологический человек».
12. Проявление альтернативных моделей управления «заставить – заинтересовать».
13. Ригористический сегмент организационного поведения.
14. Сущность мобилизационного сегмента.



15. Факторы, характеризующие личность и ее поведение.
16. Природные свойства индивида.
17. Характеристика видов коллективов.
18. Роль и задачи коллектива при формировании личности.
19. Особенность теории «Я – образ».
20. Основные факторы, характеризующие поведение человека.
21. Практический смысл понятия «темперамент».
22. Взаимосвязь на практике понятия «интерес», «мотив», «поведение».
23. Понятие «общие цели группы».
24. Основные факторы развития социальной среды организации.
25. Основные виды коммуникаций.
26. Характеристика системы организационного общения.
27. Роль установки в общении.
28. Барьеры эффективного общения.
29. Пути повышения эффективности общения в организации.
30. Влияние потребностей на поведение.
31. От чего зависит самоудовлетворенность работников.
32. Методология развернутой оценки показателей конечного результата.
33. Поощрительные и критические оценочные санкции.
34. Опыт зарубежных фирм в повышении мотивации деятельности работников.
35. Характеристика групп в организации.
36. Отличие малых и больших групп.
37. Зависимость целей групп от целей организации.
38. Зависимость поведения индивида от принадлежности к определенной группе.
39. Ценностные ориентации в группе.
40. Соотношение уровней централизации и децентрализации в организации.
41. Что заключают в себе матрицы распределения прав и ответственности.
42. Основные стадии проектирования организационной структуры.
43. Зависимость результатов деятельности организации от персонала.
44. Состав проекта организационной структуры управления.
45. Основные факторы, влияющие на поведение организации.
46. Формирование насильственно-мотивационной организации.
47. Власть и произвольное поведение.
48. Власть и личное влияние.
49. Организационная власть и индивидуальность.
50. Психологическая классификация лидеров.
51. Влияние лидера на коллектив.
52. Феномен лидерства в организации.
53. Формальные и неформальные лидеры.
54. Лидерство и производительность деятельности.

#### 5.2. Темы письменных работ

Не предусмотрены рабочим учебным планом.

#### 5.3. Фонд оценочных средств

Оценочные материалы по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях» находятся в приложении 2.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях» находятся в приложении 2

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Валеева, Е. О.	Организационное поведение: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015
Л1.2	Конталев, В. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Москва: Московская государственная академия водного транспорта, 2011

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
--	---------------------	----------	-------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Алябина, Е. В., Борисова, А. А., Горевая, Е. С., Киселева, М. М., Лычагин, М. В., Межов, И. С., Щербакова, Н. А., Межов, И. С.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014
Л2.2	Красовский, Ю. Д.	Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «менеджмент» и специальности «социология»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017

### 6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Министерство экономического развития Российской Федерации
Э2	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ
Э3	Министерство экономического развития Ставропольского края
Э4	интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам
Э5	Научная электронная библиотека

### 6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Используемое программное обеспечение:
6.3.1.2	Windows 10 Home Multi Language 64 (Счет-фактура от 22.01.2018 № 41 накладная от 22.01.2018);
6.3.1.3	Microsoft Office 2007 (Договор на поставку программного обеспечения от 08.08.2007 № Ру/ПО924-2007)

### 6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Справочно-правовая система «Гарант»;
6.3.2.2	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс-СК»
6.3.2.3	Министерство экономического развития Российской Федерации - <a href="http://economy.gov.ru">economy.gov.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.4	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - <a href="http://ecsocman.hse.ru">ecsocman.hse.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.5	Министерство экономического развития Ставропольского края - <a href="http://stavinvest.ru">stavinvest.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.6	Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - <a href="http://economicus.ru">economicus.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.7	«Научная электронная библиотека» ( <a href="http://elibrary.ru">elibrary.ru</a> ) (договор от 03.12.2014 № 2743-12/2014К).

## 7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

7.1	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), полка навесная для учебно-наглядных пособий и рекомендаций, информационные стенды, портреты выдающихся ученых, телевизионная система, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации
7.2	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.3	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система), кафедра для лектора, учебно-наглядные пособия, информационные стенды
7.4	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.5	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система), информационные стенды, портреты выдающихся ученых
7.6	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), информационные стенды, стеллажи, комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система)

7.7	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.8	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), стеллаж сборный, полка навесная, информационные стенды, портреты выдающихся ученых, комплект технических средств обучения (проектор, экран, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, колонки для воспроизведения звука)
7.9	«Лаборатория информационных технологий и программирования. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), стенд с комплектующими персональных компьютеров, принтер, шкаф офисный. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.10	«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования»
7.11	Сетевое оборудование, сервер, набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования, комплектующие для компьютерной и офисной техники
7.12	«Помещение для самостоятельной работы» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.13	«Помещение для самостоятельной работы» Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.14	

#### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические материалы по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях» находится в приложении 3.

##### Лекция

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на выполнение самостоятельной работы.

В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
  - обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
  - задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.
- Желательно в рабочих конспектах оставлять поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющей материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой. В случаях пропуска занятия студенту необходимо самостоятельно изучить материал и ответить на вопросы по пропущенной теме во время индивидуальных консультаций.

##### Практические занятия

Практические занятия – это активная форма учебного процесса. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, учесть рекомендации преподавателя. Часть тем носит практический характер. Темы теоретического содержания выносятся на практические занятия, предполагают дискуссионный характер обсуждения.

##### Самостоятельная работа (изучение теоретического курса)

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущим бакалавром.

В качестве процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающихся по очной и заочной форме обучения по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях» является экзамен, который проводится в форме устного ответа.

Подготовка к экзамену предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектов лекций;
- ответы на контрольные вопросы к изучаемым темам.

Показатели и шкала оценивания (экзамен)

Оценка «Отлично» выставляется, если студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «Хорошо» выставляется, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях, и предусмотрены в оценочных материалах по дисциплине «Организационное поведение на предприятиях»

#### СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства науки и высшего образования России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

- 1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
  - весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске;
  - индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
  - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.
- 2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
  - наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);
- 3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания

помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене.