Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 03561B9E0021AE10B9437ECBCB4C7F21AC
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»; АН
Действителен: с 18.01

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Организация и управление бизнесом
для очно-заочной и заочной форм обучения

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры общеправовых и гуманитарных дисциплин
«03» сентября 2021 года, протокол №1

Зам. директора по УМР
Яковенко Б.Н. _____

Каменск-Шахтинский
2021

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу Организация и управление бизнесом в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 N 970 (ФГОС ВО 3++).

Целью учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является овладение основными принципами и методами анализа теоретических основ формирования организации, навыками совершенствования структуры организации и управления организационным поведением сотрудников. . Овладение основами теории организации и организационного поведения позволяет видеть любую проблему через призму организационных отношений, а, соответственно, находить путь ее решения через организационно- конструктивную работу.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а также учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности определенных профессиональным стандартом «Бизнес-аналитик», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2018 г. N 592 н.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Теория организации и организационное поведение относится к части учебного плана формируемой участниками образовательных отношений и изучается на 2 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Экономическая теория
Методы научного исследования
Введение в профессию
Математика
Коммуникационный менеджмент
Информатика
Логика
Коммуникационный менеджмент
История и теория менеджмента

Параллельно изучаются:

Математика
Документационное обеспечение управленческой деятельности и современные офисные технологии
Теория и практика принятия управленческих решений в управлении бизнесом
Технологии саморазвития личности
Экономические основы управленческой деятельности

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Маркетинг
Организация бизнеса и управление изменениями
Стратегический менеджмент
Управление деловой средой организации
Бизнес - планирование и моделирование бизнес - процессов
Операционный менеджмент
Социология управления
Анализ и управление ресурсами организации
Управление персоналом
Корпоративная социальная ответственность
Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Тайм-менеджмент и управление карьерой

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

- ***Способен моделировать работы по организации и управлению бизнесом (ПК-7)***

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способен моделировать работы по организации и управлению бизнесом (ПК-7)	**Знать:**	
	Теоретические основы теории организации и организационного поведения для применения в практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-З1
	Методы и технологии анализа и моделирования организационных структур и бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-З2
	Методы и технологии анализа и моделирования организационных процессов и взаимоотношений в группе и коллективе	ПК-7-З3
	Влияние организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления бизнесом	ПК-7-З4
	Уметь:	
	Применять знания в области теории организации и организационного поведения в практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-У1
	Анализировать, корректировать и моделировать организационные структур и их составлявшие, а также бизнес-процессы для применения в практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-У2
	Анализировать, корректировать и моделирования организационные процессы и взаимоотношений в группе и коллективе для повышения эффективности организационной деятельности	ПК-7-У3
	Оценивать и прогнозировать влияние организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления бизнесом	ПК-7-У4
	Владеть:	

	Методами и технологиями теории организации и организационного поведения для реализации практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-В1
	Методами и технологиями анализа и моделирования организационных структур и их составлявших, а также бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-7-В2
	Методами и технологиями анализа и моделирования организационных процессов и взаимоотношений в группе и коллективе для повышения эффективности организационной деятельности	ПК-7-В3
	Методами и технологиями оценки и прогнозирования влияния организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления бизнесом	ПК-7-В4

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№	Форма обучения	Семестр	Общая трудоёмкость		В том числе контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. работа	Форма промежуточной аттестации
			В з.е.	В часах	всего	Лекции	Сем	КоР	Конс	Э			
1	заочная	2	4	144	16	4	8	1,6	2	0,4	6,6	121,4	экзамен
2	очно-заочная	3	4	144	49	20	16	1,6	2	0,4	33,6	70,4	экзамен

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Лекц	Сем	КоР	Конс	Э			
1	Теория организации, ее место в системе научных знаний	17	1	1						16	
2	Процессные и системный подходы к организации. Жизненный цикл организации.	18	3	2	1					15	
3	Основополагающие законы организации	16	1	1						15	
4	Организация и управление	16	1		1					15	
5	Организационно	17	2		2					15	

	е поведение как комплексное междисциплинарное знание и возможности его применения в управлении организацией										
6	Поведение человека в организации. Личность в организации	16	1		1					15	
7	Управление групповым поведением в организации	17	2		2					15	
8	Современные аспекты и перспективы развития теории организации и организационного поведения.	16,4	1		1					15,4	
9	Промежуточная аттестация (экзамен)		4			1,6	2	0,4			
	Итого:	144	16	4	8	1,6	2	0,4	6,6	121,4	

очно-заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Лекц	Сем	КоР	Конс	Э			
1	Теория организации, ее место в системе научных знаний		5	3	2					8	
2	Процессные и системный подходы к организации. Жизненный цикл организации.		5	3	2					9	
3	Основополагающие законы организации		5	3	2					8	
4	Организация и управление		4	2	2					9	
5	Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание и возможности его применения в управлении организацией		5	3	2						
6	Поведение человека в		4	2	2						

	организации. Личность в организации										
7	Управление групповым поведением в организации		4	2	2						
8	Современные аспекты и перспективы развития теории организации и организационного поведения.		4	2	2						
9	Промежуточная аттестация (экзамен)		4			1,6	2	0,4			
	Итого:	144	49	20	16	1,6	2	0,4	33,6	70,4	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Теория организации, ее место в системе научных знаний.

Значение теории организации для объективизации и систематизации организационного знания в процессе познания. Интегративный характер организационного знания и взаимосвязь естественных, технических и общественных наук.

Теория организации: предмет, объект, методология. Взаимодействие теории организации со смежными областями научного знания: кибернетикой, биологией, социологией, правом, психологией, экологией, экономикой. Проблема единство знания. Практическое значение теоретического знания. Факторы его использования.

Организационные отношения как предмет теории организации.

Тема 2. Процессные и системный подходы к организации. Жизненный цикл организации.

Понятие и сущность организации. Организационные отношения и их классификация. Система и ее свойства. Организация как система. Понятие "система" и виды систем. Общая характеристика технических, биологических, социальных (общественных) систем. Классификация систем: искусственные / естественные, открытые / закрытые, детерминированные / стохастические, жесткие / мягкие.

Социальная организация. Виды социальных систем: экономические, политические, образовательные, этнические, религиозные. Классификация организаций: правительственные / неправительственные; коммерческие / некоммерческие; бюджетные / «внебюджетные»; хозяйственные / общественные; формальные / неформальные; промышленные, финансовые, сельскохозяйственные, транспортные, строительные, торговые и пр.; головные (материнские) / дочерние, зависимые. Основные формы современных организаций и основные типы организаций (предприятий) по функциональному назначению. Жизненный цикл организации. Типологии жизненного цикла организации (М. Портер, Б. Мильнер, Л. Грейнер, И. Адизес и др).

Тема 3. Основополагающие законы организации.

Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях. Организации. Понятия "зависимость", "закономерность", "закон" как общенаучные категории. Законы объективные (естественные, неизменяемые) и законы субъективные (юридические), частные и специфические. Механизм действия и механизм использования объективных законов.

Общая характеристика законов организации и наличие общности в системах разной природы. Всеобщие законы организации и их проявление в природе и в обществе.

Законы организации I уровня:

Закон синергии

Синергия как единство многообразия. Закон синергии: целое больше частей. Тенденция расширения границ систем и факторы роста за счет интеграции.

Союзы, ассоциации и объединения предприятий. Принципы интеграции производственно-хозяйственных систем. Хозяйственные симбиозы и паразиты. Концентрация производства или плюсы крупных форм: симбиоз, специализация, комбинирование, комплексирование.

Закон самосохранения

Самосохранение как поддержание и воспроизводство внутренних взаимосвязей системы. Закон самосохранения и экология.

Самосохранение и мотивация персонала. Движение кадров и самосохранение организации.

Стремление к безопасности как выражение требования закона самосохранения: страхование имущества и риска. Инструменты самосохранения производственно-хозяйственных организаций.

Закон развития

Смена фаз жизненного цикла системы. Жизненные циклы социальной (в том числе хозяйственной) организации. Учреждение и упразднение социальных организаций. Жизненные циклы продукции (изделий). Взаимосвязь жизненных циклов продукции и пред-приятия. Техноценозы, поколения наукоемких изделий и техническая политика.

Законы организации II уровня:

Закон информированности - упорядоченности

Закон единства анализа/синтеза

Закон композиции и пропорциональности

Специфические законы социальной организации

Тема 4. Организация и управление.

Система управления организации. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Система управления как организационная система. Создание, реорганизация и ликвидация искусственных систем.

Организационное содержание и организационная форма управления, признаки про-явления. Структура и процессы управления как статическая и динамическая организация.

Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Адаптация и само-организация.

Система управления организацией: элементы, подсистемы, коммуникации и процессы. Американская (A), японская (J) и смешанная (Z) модели менеджмента. Проблема их использования в условиях современной России. Диалектика структурного и функционального подходов в управлении организацией. Централизация и децентрализация. Горизонтальные связи. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры. Проектное и матричное проектирование. Бюрократические системы. Регламентация и самоорганизация в процессе управления.

Тема 5. Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание и возможности его применения в управлении организацией.

Сущность и специфика организационного поведения субъекта, или какими стремят-ся быть люди: бедными или богатыми. Система основных понятий (тезаурус) учебной дисциплины: личность, группа, организация, общение, сознание, поведение (деятель-ность), стимулирование, мотивация, структура, система, лидерство (руководство), пози-ция, функция, статус, внутренняя установка, роль. Менеджер как субъект культуры, ду-ховности нации и человечества.

Генезис и эволюция науки об организационном поведении (по Ф. Лютенсу). Школы «научного управления» и «человеческих отношений», психология и социология, полити-ческая наука, экономика, антропология и психиатрия как фундаментальные основания ОП. Общая характеристика ОП: место в системе научного знания, объект, предмет, функ-ции и концептуальные подходы. Модели финансово-трудовых отношений в современной России: «профессиональная», «многостаночная», «зебра», «айсберг».

Тема 6. Поведение человека в организации. Личность в организации.

Понятие о поведении: социальное поведение, трудовое поведение, организационное поведение. Девиантное поведение человека в организации: причины и последствия.

Личность в системе общественных отношений. Современные концепции и модели поведения личности в организации. Генетико-субъектно-функциональная концепция личности: сущность, специфика, прикладное значение.

Понятие конфликта, его сущности. Классификация конфликтов, стратегия поведения личности в конфликтной ситуации. Феноменология лидерства. Диалектика формальных и неформальных отношений в организации. «Классические» и современные концепции лидерства. Модель «Эффективный менеджер». Основные типы и формы организационной власти. Актуальные проблемы управления современным трудовым коллективом.

Тема 7. Управление групповым поведением в организации.

Природа группового поведения. Основные этапы и проблемы формирования группы. Содержательные и процессуальные теории мотивации, их прикладное значение. Основные мотивационные подходы (системы) по Э. Локе (E. Locke): целевой, денежный, обогащение труда, партисипативный. Методы оптимизации профессиональной деятельности малых групп.

Модель управления организационными изменениями Л. Грейнера: давление и побуждение – посредничество и переориентация внимания – диагностика и осознание проблем – нахождение нового решения – эксперимент и выявление последствий – получение поддержки изменений.

Классификация типичных реакций на внедрение инноваций А.В. Филиппова (активное принятие, пассивное принятие, выжидание, активное неприятие, противодействие). Формы сопротивления работников изменениям (рациональные, эмоциональные, социальные). Модель организационных изменений К. Левина и матрица «отношение к изменению / сопротивление изменению». Методы преодоления сопротивления организационным изменениям: представление информации, участие и вовлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляция и кооптация, явное и неявное принуждение.

Тема 8. Современные аспекты и перспективы развития теории организации и организационного поведения.

.

Сущность, содержание и функции организационной культуры. Ключевые определения организационной культуры. Основные элементы организационной культуры: история, герои, нормы, ценности, культурная сеть.

Основные детерминанты организационной культуры предприятия (фирмы) и инструменты ее поддержания. «Десятка» Э. Шайна. Типология организационной культуры М. Бурке, её интерпретация и прикладное значение в условиях современной России. Организационная культура и деловая репутация фирмы. Организационная культура менеджера: зарубежный опыт. Управленческие дилеммы «Ф.У. Тейлор – Э. Мэйо» и «Г. Форд – А.П. Слоун-младший» в различных условиях рынка (формирование, насыщение, пере-производство, спад, стагнация).

Основные парадигмы развития и совершенствования организационных систем: техницизм, сциентизм, гуманизм. Контроллинг как организационная подсистема и атрибут современного менеджмента. Бизнес-планирование. Маркетинговые исследования и НИОКР. Основные направления развития персонала организации. Организационный аудит: сущность, специфика, принципы.

Перспективные организационные структуры и особенности функционирования предприятий с «внутренними рынками», «сетевых», «виртуальных», «многомерных», «круговых», «интеллектуальных» и «обучающихся» организаций

Тема 9. **Промежуточный контроль (экзамен)**.

Планы семинарских занятий

Тема 1. **Тема 1. Теория организации, ее место в системе научных знаний.** .

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Какова взаимосвязь организации и управления в социальных системах?
2. В чем заключается организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления ?
3. Какова структура и процессы управления как статическая и динамическая организация?
4. Что такое неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Адаптация и самоорганизация?
5. Каким образом можно разрешить противоречие относительно «возраста» теории организации?
6. Что, на Ваш взгляд, является предметом теории организации?
7. Каковы место и роль теории организации в системе научного знания? С какими науками она «взаимодействует» непосредственно, а с какими опосредованно?
8. Систематизируйте известные Вам управленческие науки и представьте их в виде общей схемы с комментариями.
9. Что является предметной областью теории организации?

Тема 2. Процессные и системный подходы к организации. Жизненный цикл организации.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Организация как социальная группа.
2. Отличия организации от других социальных групп.
3. Организации в социуме: значение, место, функции.
4. С каких точек зрения рассматривается понятие «организация»?
5. Каковы социальные и рыночные функции организаций?
1. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации
2. Виды организаций и их особенности
3. Классификация организационно-правовых форм организаций
4. Координационные и субординационные отношения в организациях
5. Формы реализации самоуправления и самоорганизации

Тема 3. Основополагающие законы организации.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Какова классификация законов организации
2. В чем заключается механизм действия и механизм использования объективных за-конов.
3. Какова общая характеристика законов организации
4. В чем сущность и проявление закона синергии
5. В чем сущность и проявление закона самосохранения
6. В чем сущность и проявление закона развития
7. В чем сущность и проявление закона информированности - упорядоченности
8. В чем сущность и проявление закона единства анализа/синтеза
9. В чем сущность и проявление закона композиции и пропорциональности
10. Применение законов диалектики для развития организации
11. Последствия нарушения закона информационной упорядоченности для орга-низции.
12. Использование синергетического потенциала организации

Тема 4. Организация и управление.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. В чем заключается сущность организации и организовывания социальных отношений?
2. Каковы характеристики субъекта управления как субъекта организаторской дея-тельности?
3. В чем заключается роль управляющего как организатора и направления его организаторской деятельности?
4. Что такое организаторский талант и его составляющие?
5. Организационные структуры управления проектами
6. Вовлечение персонала в управление.
7. В чем заключается регламентация и самоорганизация в процессе управления?

Тема 5. Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание и возможности его применения в управлении организацией.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. История организационного поведения как науки.
2. Концепции организационного поведения: подход, ориентированный на человече-ские ресурсы.
3. Концепции организационного поведения: подход, ориентированный на результа-ты.
4. Концепции организационного поведения: системный подход.
5. Концепции организационного поведения: ситуационный подход.
6. Концепции организационного поведения: синергетический подход.
7. Концепции организационного поведения: интерактивный подход.
8. Модели организационного поведения: модель «грубое принуждение» или деспо-тия.
9. Модели организационного поведения: модель «мягкое принуждение» или опека.
10. Модели организационного поведения: модель «поддержки» или умеренная демо-кратия.
11. Модели организационного поведения: модель коллегиального управления или участия.
12. Модели организационного поведения: развивающаяся модель или модель обуча-ющейся организации.
13. Модели организационного поведения: гармонизующая модель.
14. Этические проблемы современного менеджмента и организационное поведение.

Тема 6. Поведение человека в организации. Личность в организации.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Современные типологии поведения человека в организации.
2. Личность в организации. Психологическая структура личности.
3. Типология девиантного поведения (Р. Мертон).
4. Типология контрпродуктивного поведения (С.Робинсон, С. Беннет).
5. Понятие «поведение гражданина организации», классификация его видов.
6. Эмоциональный интеллект сотрудников организации.
7. Внешние факторы, влияющие на экономическое поведение сотрудника в органи-зации (ситуационные и факторы внешней среды)
8. Внутренние факторы, влияющие на экономическое поведение сотрудника в орга-низации (психологические и психосоматические).
9. Позитивные установки сотрудников на труд: удовлетворенность трудом.
10. Позитивные установки сотрудников на труд: преданность /лояльность организа-ции.

11. Позитивные установки сотрудников на труд: вовлеченность в трудовой процесс и производительность труда.
12. Позитивные установки сотрудников на труд: трудовая дисциплина.
13. Позитивные установки сотрудников на труд: текучесть кадров.
14. Влияние культурных особенностей на отношение к труду.
15. Динамика изменений в иерархии составляющих удовлетворенности трудом.
16. Проблемы организации, возникающие на уровне «человек-производство».

Тема 7. Управление групповым поведением в организации.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Стадии развития рабочих групп.
2. Структура группы: формальное лидерство и групповые роли.
3. Типология ролей по М. Белбину.
4. Структура группы: состав группы и статус членов групп.
5. Формирование и сплоченность группы.
6. Принципы создания команд и условия эффективности работы команд
7. Оценка эффективности команды.
8. Установление здоровых норм в команде.
9. Препятствия для эффективной командной работы.
10. Малая группа в организации, ее границы и классификация.
11. Динамические процессы в малых группах: конформизм.
12. Динамические процессы в малых группах: способы принятия групповых реше-ний.
13. Понятие и характеристики групповой динамики.
14. Факторы, влияющие на групповую динамику.
15. Групповое напряжение.
16. Коллектив как социальная основа формирования организации.
17. Содержательные и формальные критерии коллектива.
18. Управленческие кадры и их структура.
19. Социометрическая методика комплектования малых групп.

Тема 8. Современные аспекты и перспективы развития теории организации и организационного поведения.

Время - 2 час.

Основные вопросы:

Подготовка и обсуждение следующих вопросов:

1. Использование сетевых организационных структур
2. Реструктуризация предприятия, условия её проведения
3. Самообучающиеся организации
4. Управление на основе координации и обмена знаниями между командами
5. Формирование «центров ответственности» на предприятии
6. Что такое организационная культура и каковы её элементы?
7. В чем заключается взаимосвязь организационной культуры и организационного потен¬циала в общественной жизни, в производстве, в быту, в сервисе?
8. Какова типология организационных культур?
9. Ценности культуры преуспевающих компаний
10. Влияние национальной культуры на организационную
11. Гендерные влияния на организационную культуру
12. Влияние личности руководителя на организационную культуру
13. Проблемы формирования организационной культуры
14. Управление деловой репутацией
15. Влияние кросс-культурных компетенций на деятельность организации
16. Организационная культура и её влияние на реализацию стратегии компании

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Анализ (декомпозиция) - разделение целого на части или представление сложного объекта в виде простых составляющих.

Внешняя среда организации - люди, организации, факторы общественной жизни и явления природы с которыми рассматриваемая организация осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности.

Внутренняя среда организации - ресурсы, оборудование, используемые технологии, кадры, социально-психологический климат, организационная культура и организационное поведение

Деловые организации - предприятия, основной целевой установкой которых является получение прибыли.

Динамика - развитие организационных систем и их поступательное движение вперед к новым целям под влиянием приложенных к ним воздействий (сил).

Зависимость - устойчивая связь между явлениями или событиями и факторами, влияющими на их появление.

Закон единства анализа и синтеза -использованием процедур анализа и синтеза при управлении организацией обеспечивается настройка организационной системы на оптимальный вариант достижения поставленной цели.

Закон информированности и упорядоченности - любая социальная организация способна к выживанию только в том случае, если она обеспечена полной и упорядоченной (структурированной) информацией.

Закон композиции и пропорциональности - в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к созданию объединений при соблюдении определенной соотносительности и пропорциональности.

Закон развития – каждая социальная организация стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

Закон самосохранения – для любой организации как социально-экономической системе присуще стремление к самосохранению (выживанию) за счет оптимального использования кадровых и материальных ресурсов.

Закон синергии -для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов (людей, компьютеров), либо существенно меньше.

Закон социальной организации - зависимость, которая либо зафиксирована в законодательных документах, либо является общепринятой нормой для большой группы людей и организаций, либо получила признание и поддержку авторитетных ученых.

Имидж -целенаправленно сформированный образ организации. В понятие имиджа входит культура взаимоотношений между людьми, манера работы с партнерами и клиентами, дизайн оформления помещений, одежда сотрудников.

Информация - интеллектуальная собственность, товар, сведения. В отличие от классического товара при передаче ее другому лицу остается и у продавца (в виде копий).

Культура -определенный уровень развития общества и человека, выраженный в организации жизни и в создаваемых материальных и духовных ценностях.

Моральные зависимости -зависимости, связанные с соблюдением установленных в общественной формации (группе стран, одной стране или регионе) норм поведения человека, идеалов добра и зла.

Общественные организации – добровольный союз индивидуальных участников, объединенных общественно значимой целью.

Объект управления - приемник и исполнитель управляющего воздействия, представленного в виде набора функций или задач.

Объективные зависимости – формируются независимо от воли людей.

Организационная деятельность - создание или усовершенствование механизма управления организацией в соответствии с целями и задачами организационных си-стем.

Организационная культура - система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации.

Организационная система -работающая организация, гармонично вписывающаяся во внешнюю среду. Формами реализации организационных систем могут быть ООО, ОАО, ЗАО и другие, регламентированные в ГК РФ.

Проектирование организационной системы - процесс создания прообраза бу-дущей организации. Оно должно включать описание организации на момент ее образования и прогноз её дальнейшего развития.

Развитие - необратимое, направленное, закономерное изменение материи и со-знания.

Синтез -объединение простых составляющих объекта в единое целое. Объединение в рамках синтеза осуществляется на основе взаимной необходимости и взаимосвязи.

Система управления организацией - совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих за-данное функционирование.

Система- целое, созданное из частей и элементов, для целенаправленной деятельности.

Социальная организация – объединение людей, направленное на достижение определённых целей.

Статика - уравновешенное состояние организационной системы, в котором она находится, не зависимо от изменений, происходящих во внешней среде.

Субъект управления - источник управляющего воздействия или лицо, принимающее решение.

Субъективные зависимости – формируются людьми для реализации целей организации или страны.

Теория организации – наука, изучающая законы и закономерности функционирования организаций.

Унитарное предприятие - коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней имущество, которое принадлежит ей на правах хозяйственного ведения дел и не может быть распределено по вкладам.

Управляемая часть организации - различные производственные и функциональные подразделения, занятые обеспечением производственного процесса.

Управляющая часть организации - дирекция, менеджеры и информационные подразделения, обеспечивающие работу руководящего звена. Управляющую часть организации принято называть административно - управленческим аппаратом.

Хозяйственные товарищества и общества - коммерческие организации с раз-деленным на доли (вклады) учредителей уставным капиталом.

Ведущий мотив — мотив трудовой деятельности, который быстрее реализуется в конкретной ситуации.

Вертикальное развитие персонала — поступательное развитие индивидуума по иерархическим уровням управления в организации.

Вертикальные коммуникации — передача символов между иерархическими уровнями организационной структуры управления.

Власть, основанная на вознаграждении — влияние на поведение персонала с помощью положительных подкреплений его успешных действий на основе акцептированного использования мотивов приобретения.

Влияние — результат изменения поведения людей, связанный с деятельностью менеджера.

Вознаграждение — предметы и явления, которые человек считает ценными для себя с точки зрения удовлетворения возникшей у него потребности.

Восприятие — процесс, в результате которого люди отбирают необходимую им информацию, структурируют ее, а также интерпретируют ее содержание. На основе восприятия формируется целостное отражение предметов, ситуаций и событий в сознании человека.

Горизонтальное развитие персонала — более глубокое освоение человеком знаний и навыков в избранной им сфере деятельности.

Горизонтальные коммуникации — обмен символами между отдельными работниками и (или) рабочими группами в пределах одного иерархического уровня управления в организации.

Градиент цели — резкое усиление силы действия ведущего мотива при психологическом ощущении индивидуума приближения к цели его деятельности.

Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности рабочей группы.

Деятельность — взаимоотношения человека с внешней средой, направленные на достижение конкретной цели, которые чаще всего можно подразделить на цели успеха, аффилиативные, профессиональные и цели власти.

Диапазон контроля — максимальное количество работников, деятельность которых может координировать и контролировать руководитель.

Диверсификационное развитие персонала — осваивание работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности.

Диффузия трудовых навыков — процесс распространения новых трудовых навыков среди работников организации посредством разного рода коммуникаций.

Закон межличностных отношений М. Дейча — определенный тип отношений между членами рабочей группы (кооперативный или конкурентный), имеет тенденцию усиливаться пол влиянием процессов и эффектов, являющихся его следствием, т.е. чем сплоченнее группа, тем больше эта сплоченность еще более растет, и наоборот.

Закон результата — осознанное или неосознанное стремление индивидуума повторять способ деятельности, который уже приводил его к достижению цели и получению желаемого вознаграждения.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Информация (лат. — разъяснение, изложение) — некоторые сведения, совокупность каких-либо данных, знаний и т.п. В упрощенном понимании понятие "информация" можно свести к сумме составляющих ее символов.

Команда — небольшая группа стремящихся к единой цели работников, которые достигают общие для всех них цели деятельности путем постоянного взаимодействия и координации своих усилий на основе присущих им взаимодополняющих знаний и трудовых навыков.

Коммуникационный процесс — обмен символами между двумя и более людьми.

Контроль — действия субъекта управления, направленные на выявление степени соответствия проделанной работы идеальному представлению о ее результатах.

Конфликт — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия. Под субъектами взаимодействия здесь понимаются любые участники конфликтной ситуации (индивидуумы, рабочие группы, организации).

Корпоративная культура — разновидность организационной культуры, которая, как правило, имеет место в организациях, функционирующих в бизнес-среде.

6.1.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Код результата обучения	Задания

1	ПК-7-З1	1. Теория организации в системе современного научного знания. 2. Предмет, функции и специфика теории организации как науки. 3. Теория организации: предмет, объект, методология. Взаимодействие теории организации со смежными областями научного знания. 4. Генезис и эволюция теории организации как науки: основные идеи, концепции и научные школы.
2	ПК-7-З16. Общая	5. Генезис и эволюция науки об организационном поведении. характеристика организационного поведения как науки: предмет, функции и концептуальные подходы.
3	ПК-7-З2	7. Понятие системы. Классификация систем. Особенности функционирования социальных систем. 8. Понятие организации. Основные критерии и подходы для классификации организаций. 9. Понятие структуры и основные разновидности организационных структур.
4	ПК-7-З2	10. Сущность и специфика поведения человека. Организационное поведение субъекта и его основные черты. 11. Девиантное поведение человека в организации, его виды и причины. 12. Диалектика основных факторов становления и развития личности. 13. Типология современных работников (концепция Р. Киосаки): критический анализ.
5	ПК-7-З3	14. Законы организации, их типология и характеристика. 15. Взаимосвязь законов организации.
6	ПК-7-З3	15. Сущность и характеристика группы. Основные этапы и проблемы развития группы. 16. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её значение в управлении персоналом. 17. ERG-теория К. Альдерфера и её значение для организационно-управленческой деятельности. 18. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и её значение для организационно-управленческой деятельности. 19. Двухфакторная теория Ф. Герцберга и её значение для организационно-управленческой деятельности.
7	ПК-7-З4	20. Методологические основы формирования и развития системы управления организацией. 21. Сущность, содержание и специфика проектирования организационных систем. 22. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности. 23. Специфика организационно-управленческой деятельности и типовые функциональные обязанности руководителя.
8	ПК-7-З4	24. Организационная культура современного предприятия: сущность, структура, краткая характеристика основных элементов. 25. Классификация типов организационной культуры.

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Код результата обучения	Задания
9	ПК-7-У1	1. Подготовить аналитическое исследование не тему: Проблемы теории организации трудах зарубежных и отечественных исследователей.
10	ПК-7-У1	2. Подготовить аналитическое исследование на тему: Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание: взгляд отечественных и зарубежных ученых.

11	ПК-7-У2	3. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Организация как система - ее элементы, связи и возможности.
12	ПК-7-У2	4. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Поведение сотрудников организации: формы, методы управления, причины девиаций.
13	ПК-7-У3	5. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Законы организации и их проявление в практике конкретных организаций.
14	ПК-7-У3	6. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Группы в организации и проблемы управления ими на примере конкретной организации.
15	ПК-7-У4	7. Подготовить аналитический обзор на основе публикаций в научных журналах на тему: Современные тенденции в развитии управления в организации.
16	ПК-7-У4	8. Подготовить практическое исследование на базе конкретной организации (по выбору студента): Организационная культура конкретной организации: элементы, функции, проблемы.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
17	ПК-7-В1	Решите задание 1 (приложение)
18	ПК-7-В1	Решите задание 2 (приложение)
19	ПК-7-В2	Решите задание 3 (приложение)
20	ПК-7-В2	Решите задание 4 (приложение)
21	ПК-7-В3	Решите задание 5 (приложение)
22	ПК-7-В3	Решите задание 6 (приложение)
23	ПК-7-В4	Решите задание 7 (приложение)
24	ПК-7-В4	Решите задание 8 (приложение)

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины, указанных в п.6.1.1.;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- задания и упражнения в ходе семинарских занятий.

7.2. ФОС для текущего контроля:

№	Код результата обучения	ФОС текущего контроля
1	ПК-7-З1	1. Охарактеризовать сущность теории организации как науки и ее связь с другими дисциплинами.
2	ПК-7-З1	2. Охарактеризовать организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание и возможностьего применения в управлении организацией.
3	ПК-7-З2	3. Охарактеризовать понятие системы и ее виды. Раскрыть сущность организации как системы и ее структуры.
4	ПК-7-З2	4. Раскрыть сущность поведения и его видов. Охарактеризовать виды управления поведением личности в организации.

5	ПК-7-З3	5. Перечислите и раскройте основные законы организации.
6	ПК-7-З3	6. Раскройте сущность и проблемы управления групповым поведением сотрудников в организации.
7	ПК-7-З4	7. Охарактеризуйте основные организационный структуры управления и возможности и ограничения их применения в реальной практической деятельности.
8	ПК-7-З4	8. Охарактеризуйте новые формы организационный структур и перспективы их развития.
9	ПК-7-У1	Подготовить аналитическое исследование не тему: Проблемы теории организации трудах зарубежных и отечественных исследователей.
10	ПК-7-У1	Подготовить аналитическое исследование на тему: Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание: взгляд отечественных и зарубежных ученых.
11	ПК-7-У2	Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Организация как система - ее элементы, связи и возможности.
12	ПК-7-У2	Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Поведение сотрудников организации: формы, методы управления, причины девиаций.
13	ПК-7-У3	Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Законы организации и их проявление в практике конкретных организаций.
14	ПК-7-У3	Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Группы в организации и проблемы управления ими на примере конкретной организации.
15	ПК-7-У4	Подготовить аналитический обзор на основе публикаций в научных журналах на тему: Современные тенденции в развитии управления в организации.
16	ПК-7-У4	Подготовить практическое исследование на базе конкретной организации (по выбору студента): Организационная культура конкретной организации: элементы, функции, проблемы.
17	ПК-7-В1	Решите задание 1 (приложение)
18	ПК-7-В1	Решите задание 2 (приложение)
19	ПК-7-В2	Решите задание 3 (приложение)
20	ПК-7-В2	Решите задание 4 (приложение)
21	ПК-7-В3	Решите задание 5 (приложение)
22	ПК-7-В3	Решите задание 6 (приложение)
23	ПК-7-В4	Решите задание 7 (приложение)
24	ПК-7-В4	Решите задание 8 (приложение)

7.3 ФОС для промежуточной аттестации:

Задания для оценки знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-7-З1	вопросы к экзамену 1-4, 27,28

2	ПК-7-З1	1. Теория организации в системе современного научного знания. 2. Предмет, функции и специфика теории организации как науки. 3. Теория организации: предмет, объект, методология. Взаимодействие теории организации со смежными областями научного знания. 4. Генезис и эволюция теории организации как науки: основные идеи, концепции и научные школы. 26. Девиантное поведение человека в организации, его виды и причины. 27. Генезис и эволюция науки об организационном поведении. 28. Общая характеристика организационного поведения как науки: предмет, функции и концептуальные подходы.
3	ПК-7-З2	Вопросы к экзамену 5-8, 10-13, 25,26, 29-31.
4	ПК-7-З2	5. Понятие системы. Классификация систем. Особенности функционирования социальных систем. 6. Понятие организации. Основные критерии и подходы для классификации организаций. 7. Понятие структуры и основные разновидности организационных структур. 8. Организационно-правовые формы современных предприятий. 10. Жизненный цикл организации и его классификации. 11. Организация как система. 12. Организация как процесс. Классификация процессов в организации. 13. Ситуационный подход к изучению организации. 25. Сущность и специфика поведения человека. Организационное поведение субъекта и его основные черты. 26. Девиантное поведение человека в организации, его виды и причины. 29. Диалектика основных факторов становления и развития личности. 30. Типология современных работников (концепция Р. Киосаки): критический анализ. 31. Жизненный цикл работника в организации и факторы его оптимизации.
5	ПК-7-З3	Вопросы к экзамену 22-23, 32-51.

6	ПК-7-З3	22. Законы организации, их типология и характеристика. 23. Взаимосвязь законов организации. 32. Сущность и характеристика группы. Основные этапы и проблемы развития группы. 33. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её значение в управлении персоналом. 34. ERG-теория К. Альдерфера и её значение для организационно-управленческой деятельности. 35. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и её значение для организационно-управленческой деятельности. 36. 16. Двухфакторная теория Ф. Герцберга и её значение для организационно-управленческой деятельности. 37. Теория ожидания: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности. 38. Теория справедливости (равенства): сущность и значение для организационно-управленческой деятельности. 39. Теория подкрепления мотива и модификации поведения: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности. 40. Типология личности К.Г. Юнга и ее значение в современных условиях. 41. Классификация стилей управления К. Левина и ее современное значение. 42. Классификация стилей управления и их основная характеристика. 43. Лидерство как организационно-управленческий феномен. Основные критерии и проблемы классификации лидеров в организации. 44. Теории лидерских черт: критический анализ. 45. Поведенческие теории лидерства: критический анализ. 46. Ситуационная концепция лидерства Ф. Фидлера и модель П. Херси – К. Бланшара. 47. Гендерный аспект организационно-управленческой деятельности: теория и практика. 48. Экономические методы управления персоналом современной организации. Административное методы управления персоналом современной организации. 49. Социально-психологические методы управления персоналом организации. 50. Социометрический анализ: содержание и прикладное значение. 51. Трансактный анализ: содержание и прикладное значение.
7	ПК-7-З4	Вопросы к экзамену: 9, 14-21, 24, 52-60.

8	ПК-7-З4	9. Система управления организацией: общая характеристика. 14. Методологические основы формирования и развития системы управления организацией. 15. Сущность, содержание и специфика проектирования организационных систем. 16. Организационная культура современного предприятия: сущность, структура, краткая характеристика основных элементов. 17. Классификация типов организационной культуры. 18. Зарубежный опыт формирования и развития организационной культуры предприятия. 19. Отечественный опыт формирования и развития организационной культуры предприятия. 20. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности. 21. Специфика организационно-управленческой деятельности и типовые функциональные обязанности руководителя. 24. Субъект управления как субъект организаторской деятельности. Роль управляющего как организатора и направления его организаторской деятельности. 52. Сущность, классификация, типология конфликтов. 53. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов. 54. Методики анализа конфликта. 55. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации. 56. Конфликты и стрессы как факторы организационного поведения. 57. Управление изменениями в организации. 58. Формы сопротивления работников изменениям (рациональные, эмоциональные, социальные). 59. Сопротивление изменениям и способы их преодоления. 60. Понятие профессионального и персонального развития сотрудника и методы его реализации в организации.

Задания для оценки умений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-7-У1	1. Подготовить аналитическое исследование не тему: Проблемы теории организации трудах зарубежных и отечественных исследователей.
2	ПК-7-У1	2. Подготовить аналитическое исследование на тему: Организационное поведение как комплексное междисциплинарное знание: взгляд отечественных и зарубежных ученых.
3	ПК-7-У2	3. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Организация как система - ее элементы, связи и возможности.
4	ПК-7-У2	4. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Поведение сотрудников организации: формы, методы управления, причины девиаций.
5	ПК-7-У3	5. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Законы организации и их проявление в практике конкретных организаций.
6	ПК-7-У3	6. Подготовить аналитическое исследование на примере конкретной организации на тему: Группы в организации и проблемы управления ими на примере конкретной организации.

7	ПК-7-У4журналах	7. Подготовить аналитический обзор на основе публикаций в научных на тему: Современные тенденции в развитии управления в организации.
8	ПК-7-У4	8. Подготовить практическое исследование на базе конкретной организации (по выбору студента): Организационная культура конкретной организации: элементы, функции, проблемы.

Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-7-В1	Решите задание 1 (приложение)
2	ПК-7-В1	Решите задание 2 (приложение)
3	ПК-7-В2	Решите задание 3 (приложение)
4	ПК-7-В2	Решите задание 4 (приложение)
5	ПК-7-В3	Решите задание 5 (приложение)
6	ПК-7-В3	Решите задание 6 (приложение)
7	ПК-7-В4	Решите задание 7 (приложение)
8	ПК-7-В4	Решите задание 8 (приложение)

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86681.html

2. Короткий, С. В. Теория организации : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/80618.html

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85261.html

б) дополнительная литература:

1. Белозор, Ф. И. Социология управления : учебное пособие / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/79679.html

2. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85488.html

3. Лайкер, Джеффри Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус ; перевод М. Самсонова. — М. : Альпина Паблишер, 2019. — 354 с. — ISBN 978-5-9614-1356-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82908.html

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice;

веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.);

электронную библиотечную систему IPRBooks;

систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося используется Личный кабинет студента (он-лайн доступ через сеть Интернет http://lk.rosnou.ru).

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://www.eup.ru Электронная библиотека по вопросам экономики и управления - http://www.eup.ru

http://www.consultant.ru/ Официальный сайт Консультант-Плюс - http://www.consultant.ru

http://www.garant.ru/ Информационно-правовой портал - http://www.garant.ru

http://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система IPRbooks

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекций и семинарских занятий используется лекционная аудитория № 28:
- Персональный компьютер: 1 шт.
- Монитор: 1 шт.
- Переносной проектор.
- Переносной экран.
- Меловая магнитная доска
- Учебно-наглядные пособия

Рабочие места студентов:
- столы ученические: 24 шт.
- стулья: 48 шт.

Рабочее место преподавателя:
- стол письменный: 1 шт.
- стул: 1 шт.

Автор (составитель): к.пед.н. _____ Ю.А. Васильцов