

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2019 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и концепции эффективного взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, эффективных коммуникаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями эффективного влияния на личность и группу; - управления безопасностью организации и ее персонала; - управления дисциплинарными отношениями.
<p>ОПК-6 владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы описания феноменов лидерства, власти, влияния и сотрудничества; - особенности групповой динамики; - значение человеческого фактора в производственном процессе; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать профессиональные ситуации с позиции участвующих в нем индивидов; - выявлять и оценивать специфику социально-психологических связей и отношений в социальных сообществах; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными формами и видами социального взаимодействия (принципы кооперативного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие кооперативность взаимодействия, основные формы конкурентного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие конкурентность взаимодействия); - навыками организации групповой работы.
<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые направления социологии и психологии управления, основные методы формирования и развития малой социальной группы и коллектива; - методы активного, воздействия на социально-психологический климат в коллективе;

<p>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</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать индивидуальные различия в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; - определять причины возникновения агрессии в межгрупповых отношениях; - разрабатывать оценочные, мотивационные и поощрительные программы для работников организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - основами деловых коммуникаций; - методами мотивации труда.
<p>ПК-2 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</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - различать индивидуальное в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - овладеть методами активного воздействия на социально-психологический климат в коллективе, самостоятельно проводить оценку результатов труда и тестирование личных качеств работников; - освоить методы управления межличностными и межгрупповыми конфликтами; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками поведения в конфликтных ситуациях, и способами разрешения конфликтов. - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; - управления конфликтами и стрессами.
<p>ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить оценку результатов труда и тестирование личных качеств работников; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критически оценивать рекомендации отечественных и зарубежных специалистов в области человеческих отношений в организационных системах; - организовывать работу группы (определять ролевой состав группы, определять тип взаимодействия в группе, определять уровень развития группы); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом

	<p>организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);</p> <p>- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности).</p>
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Экономика организации (предприятия)», «Деловая этика», «Социология», «Бизнес-коммуникации», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Корпоративное управление», «Производственный менеджмент».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
----------------------------	-----------------------

	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144	4/144
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	4	2
Занятия семинарского типа	10	4
Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	18	9
Самостоятельная работа (СРС)	112	129

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации	2						15
2.	Формирование группового поведения			6				15
3.	Коммуникация в организации	2						16
4.	Актуальные проблемы организационного поведения: лидерство, конфликты, стресс							22
5.	Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.			4				22
6.	Организационное поведение в условиях инновации. Глобализация и организационное поведение							22
	Промежуточная	18						

	аттестация	
	Итого	144

4.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации	1						21
2.	Формирование группового поведения			2				21
3.	Коммуникация в организации	1						21
4.	Актуальные проблемы организационного поведения: лидерство, конфликты, стресс							22
5.	Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.			2				22
6.	Организационное поведение в условиях инновации. Глобализация и организационное поведение							22
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	144						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Предмет и содержание	1. Предмет, методы и содержание дисциплины

	дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации	«Организационное поведение», а так же модели поведения человека в организации 2. Формирование и роль личности в организации. Социализация индивида в организации 3. Взаимодействия человека в организации
2.	Коммуникация в организации	1. Понятие и сущность коммуникационного процесса. Функции и классификация коммуникаций. 2. Коммуникационные барьеры и их преодоления. Коммуникационные сети.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Формирование группового поведения	Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны.
2.	Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.	Перечислите и проранжируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду, заполнив соответствующий столбец в таблице. Приведите мотивы, на которые направлены выделенные стимулы, заполнив второй столбец таблицы.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации	1. Предмет, методы и содержание дисциплины «Организационное поведение», а так же модели поведения человека в организации 2. Формирование и роль личности в организации. Социализация индивида в организации 3. Взаимодействия человека в организации
2.	Формирование группового поведения	1. Понятия группы, классификация и характеристики групп. 2. Понятие групповой сплочённости, признаки формальных и не формальных групп.
3.	Коммуникация в организации	1. Понятие и сущность коммуникационного процесса. Функции и классификация коммуникаций. 2. Коммуникационные барьеры и их преодоления. Коммуникационные сети.
4.	Актуальные проблемы организационного поведения: лидерство, конфликты, стресс	1. Различные подходы к проблеме лидерства. Рассматривается характеристика личностного профиля лидера. Формирование лидерских качеств у современного менеджера. 2. Источники конфликтов в организации. Дана типология конфликтов и возможные пути их разрешения. Перечислены причины, вызывающие стресс. Даны диагностика и стратегия управления стрессом.

5.	Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.	1. Классификация организаций эффективности Анализ моделей организационных структур. 2. Понятие мотивации и её структурные элементы. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Система формирования мотивационных установок и её национальные особенности в России.
6.	Организационное поведение в условиях инновации. Глобализация и организационное поведение	1. Внутренние и внешние источники изменений в организации. Эволюционные и революционные изменения. Формы и причины сопротивления нововведениям. Управление поведением в условиях изменений. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов. 2. Феномен глобализации. Факторы, оказывающие влияние на организационную культуру. Особенности транскультурной организации.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Формирование группового поведения	ОПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Коммуникация в организации	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Актуальные проблемы организационного	ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

	поведения: лидерство, конфликты, стресс		
5.	Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Организационное поведение в условиях инновации. Глобализация и организационное поведение	ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Ситуационное задание № 1

Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Модели поведения человека в организации.

Крупный отечественный мебельный комбинат, успешно производящий и реализующий значительные объемы относительно недорогих комплектов и отдельных предметов собственной продукции, выработал устойчивую социальную ориентацию, направленную на сохранение кадрового состава и общего числа рабочих мест. Это позволило не только обеспечивать устойчивое повышение качества производимой мебели, формировать систему постоянных заказчиков, но и реализовывать в городе стратегию социального партнерства.

Ситуационное задание № 2

Тема 2. Формирование группового поведения.

Когда Ли Якокка согласился возглавить компанию «Крайслер», он и представить не мог истинного положения дел – компания была на грани краха. Основная причина этого, по его мнению, состояла в отсутствии единой команды. И первое, с чего начал Ли Якокка свою работу в корпорации, было формирование новой управленческой команды. Он определил основные направления деятельности корпорации, которые находились в катастрофическом положении и нуждались в кардинальном изменении. Это были система финансового контроля, качество продукции, планирование новой продукции, производственные операции, система материально-технического снабжения, маркетинг.

Ситуационное задание № 3

Тема 3. Коммуникация в организации.

Все наши сотрудники, должностные лица и члены органов управления компаний группы «ВымпелКом» (далее – Компания) должны внимательно ознакомиться с Кодексом делового поведения и этики и использовать его так, чтобы каждое деловое решение свидетельствовало о нашей приверженности высшим этическим нормам и законам. Соблюдение данного Кодекса и других принятых Компанией правил и процедур исключительно важно для поддержания и укрепления репутации нашей Компании в целях соблюдения добросовестной практики и этики

среди клиентов, акционеров, сотрудников и общественности.

В обязанность каждого из нас входит соблюдение всех действующих законов, нормативных актов и всех положений настоящего Кодекса, а также связанных с ним правил и процедур Компании.

Типовые проблемные задачи:

Задача 1.

Тема 4. Актуальные проблемы организационного поведения: лидерство, конфликты, стресс.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).
2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Задача 2.

Тема 5. Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации.

Совладелец компании Дмитрий Кунис стал жертвой предательства со стороны коммерческого директора и, тем не менее, дал ему хорошую рекомендацию при последующем трудоустройстве. Не слишком ли мягко он себя повел? Прощение за чужой счет?

Задача 3.

Тема 6. Организационное поведение в условиях инновации. Глобализация и организационное поведение.

В своей управленческой практике Наталья придерживается принципов лидерского управления, вовлекающего и развивающего творческих и активных членов команды. Такой подход особенно важен в кризисные времена, позволяя эффективнее справляться с объективными сложностями и решать стратегические задачи развития компании в условиях неопределенности и повышенного риска.

Один из принципов лидерского подхода – это отказ от иерархических и функциональных барьеров в пользу скорости реагирования. Для успеха используется командная работа, особенно когда под каждый проект собирается новая группа, в которой вчерашний подчиненный может стать руководителем проекта.

Типовые тесты

1. Какой метод относится к методам исследования ОП?
 - а) наблюдение
 - б) сбор фиксированной информации
 - в) все выше перечисленное
2. Административный менеджмент:
 - а) сосредоточен на руководителях и функциях, которые они выполняют
 - б) сосредоточен на организационной системе в целом и основывается на правилах фирмы, ее политике и процедурах, установленной иерархии и четком разделении труда
 - в) основан на работах ряда менеджеров, консультантов и исследователей, которые разработали ряд концепций и идей, имеющих много общего
3. Укажите имя того, кто наиболее тесно связан с бюрократическим менеджментом:
 - а) Фредерик У. Тейлор

- б) Макс Вебер
 - в) Анри Файоль
4. Кто, из ниже перечисленных, ввел термин «поведение»?
- а) И.П. Павлов
 - б) А.А. Богданов
 - в) Ф. Лютенс
5. Успех какой из перечисленных моделей зависит от экономических ресурсов:
- а) авторитарная модель
 - б) поддерживающая модель
 - в) модель опеки
6. Черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми и исходить в своих действиях из того, что цель оправдывает средства:
- а) макиавеллизм
 - б) самооценка
 - в) авторитаризм
7. Найдите термин для определения – «Свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности» – это:
- а) догматизм
 - б) самомониторинг
 - в) склонность к риску
8. Кто, их ниже перечисленных, не относится к представителям гуманизма?
- а) А. Адлер
 - б) А. Маслоу
 - в) Р. Мэй
9. Предположения, что личность человека представляет собой компендиум черт или характерных способов поведения, мышления, чувства, реагирования и т.д., относится к:
- а) теории типов
 - б) теории черт
 - в) бихевиоризму
10. Что не относится к компетентности?
- а) склонность
 - б) способность
 - в) характер
11. Что означает определение – «Изучение документов, существующих в организации и регламентирующих деятельность работников и групп»?
- а) сбор фиксированной информации
 - б) эксперимент
 - в) наблюдения
12. Кто является представителем Школы «человеческих отношений»?
- а) Макс Вебер
 - б) Элтон Мейо
 - в) Фредерик У. Тейлор
13. Дайте определение «Авторитаризм» – это:
- а) модель поведения, основанная на убеждении, что в организации существуют статусные и властные различия

- б) черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми
- в) уровень, которым личность оценивает свою значимость, удачливость и результативность

14. Конкурентоспособными индивидами являются:

- а) «волчьи стаи»
- б) «ястребы»
- в) «ослы»

15. Какое высказывание верно?

- а) Нормы – это общепринятые стандарты поведения.
- б) Нормы – принимаются и выполняются правила поведения
- в) Девиантное поведение подразумевает выполнение групповых норм.

16. К процессуальным теориям трудовой мотивации не относится:

- а) пирамида Маслоу
- б) теория ожиданий Врума
- в) теория справедливости Портера-Лоулера

17. Кто проводил Хоторнские эксперименты?

- а) Тейлор
- б) Мэйо
- в) Файоль

18. Свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности:

- а) склонность к риску
- б) самомониторинг
- в) догматизм

19. Способность личности понимать и правильно оценивать окружающую обстановку:

- а) самомониторинг
- б) догматизм
- в) макиавеллизм

20. Основателем гуманистической психологии является:

- а) Мишель
- б) Маслоу
- в) Гиппократ

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для

ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 459 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

2. Бороздина, Г. В. Психология и этика деловых отношений : учебное пособие / Г. В. Бороздина. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2015. — 228 с. — ISBN 978-985-503-500-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/67604.html>

6.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент - <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал - <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Информационный портал правовых новостей www.lexnews.ru
3. Закон и порядок - <http://zakon.rin.ru>
4. Федеральный образовательный портал «Экономический портал» – <http://institutiones.com/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов (вебинары);
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;

- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.