

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

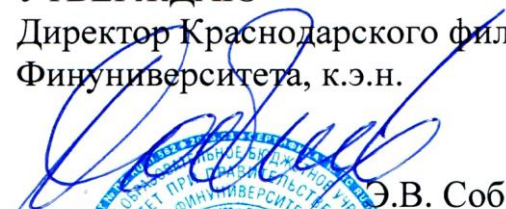
**(Финансовый университет)**

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краснодарского филиала  
Финуниверситета, к.э.н.

 Э.В. Соболев

« 15 » февраля 2022 г.



Артюшкова Александра Юрьевна

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Рабочая программа дисциплины**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
38.03.02 «Менеджмент»  
профиль «Управление проектами»

*Рекомендовано Ученым советом Краснодарского филиала Финуниверситета  
(протокол №48 от «15» февраля 2022 г.)*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и маркетинг»  
(протокол №12 от «12» февраля 2022 г.)*

**Краснодар 2022**

**УДК 338.24(073)**

**ББК 65.291.21**

**В 75**

**Артюшкова А.Ю.**

Организационное поведение. Программа дисциплины для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент», профиль «Управление проектами», ОЗФО — Краснодар: Краснодарский филиал Финуниверситета, кафедра «Менеджмент и маркетинг», 2022 г. — 51 с.

Дисциплина «Организационное поведение» является дисциплиной модуля общепрофессиональных дисциплин направления образовательной программы для подготовки бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление проектами».

Рабочая программа дисциплины содержит перечень результатов освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ОП, объем дисциплины в зачетных и академических часах, содержание дисциплины и форм текущего контроля успеваемости, перечень учебно-методического обеспечения, основной и дополнительной учебной литературы, программного обеспечения и информационных справочных систем, фонд оценочных средств, методические указания, описание материально-технической базы.

*Учебное издание*

*Артюшкова Александра Юрьевна*

## **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Рабочая программа дисциплины**

*Формат 60×90/16. Гарнитура TimesNewRoman*

*Усл. п.л. 2,2. Изд. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_. Тираж 100 экз.  
Заказ № \_\_\_\_\_*

*Отпечатано в Краснодарском филиале Финуниверситета*

© Артюшкова А.Ю. 2022

© Краснодарский филиал Финуниверситета, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины.....	4
2	Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
4	Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	6
5	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	7
5.1	Содержание дисциплины.....	7
5.2	Учебно-тематический план.....	10
5.3	Содержание семинаров, практических занятий.....	13
6	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
6.1	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	20
6.2	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	22
7	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	26
8	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	40
9	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	41
10	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	43
11	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	49
11.1	Комплект лицензионного программного обеспечения.....	49
11.2	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	49
11.3	Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	49
12	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	50

## 1 Наименование дисциплины

Дисциплина Б1.О.03.09 «Организационное поведение»

## 2 Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина Б1.О.03.09 «Организационное поведение» обеспечивает формирования следующих компетенций направления направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»: ПКН-1; ПКН-4.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины «Организационное поведение» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
<i>Профессиональные компетенции направления «Менеджмент» (ПКН)</i>			
ПКН-1	владение основными научными понятиями и категориями экономики и управленческой науки и способность к их применению при решении профессиональных задач	1. Демонстрирует знания терминологии, направлений, школ, современных тенденций менеджмента и позиции российской управленческой мысли.	- <i>знать</i> терминологию, школы, современные тенденции менеджмента и позиции российской управленческой мысли, методологию научного исследования организации; - <i>уметь</i> применять знания в области экономики и управленческой науки при решении профессиональных задач
		2. Реализует способность адаптировать и обобщать результаты современных научных исследований для осуществления научно-исследовательской работы в бакалавриате.	- <i>знать</i> методику адаптации и обобщения результатов научных исследований, полученных в ходе осуществления НИР; - <i>уметь</i> проводить исследования организации, используя современные способы сбора и анализа информации; определять факторы, влияющие на состояние организации
ПКН-4	владение основными теориями	1.Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки	- <i>знать</i> методы анализа тенденций на рынке труда и подходы, обеспечивающие потребности

	управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	организации в человеческих ресурсах; - <i>уметь</i> анализировать и обобщать информацию, отражающую различные тенденции, складывающиеся на рынке труда и применять полученную информацию при формировании кадровой политики организации
		2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	<i>Знать</i> основные теории и принципы управления человеческими ресурсами организации и систему связей кадровой политики со стратегическими целями организации; <i>уметь</i> использовать систему управления персоналом для решения управленческих задач различного уровня в организации
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	- <i>знать</i> принципы и основы формирования компенсационных систем для управления в организации; - <i>уметь</i> разрабатывать различные компенсационные системы с учетом внешних и внутренних рисков

### 3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.03.09 «Организационное поведение» относится к базовой части и является дисциплиной модуля общепрофессиональных дисциплин направления подготовки.

В методическом плане «Организационное поведение», опирается на знания, умения и компетенции, сформированные при изучении дисциплин: «Основы бизнеса», «Теория и история менеджмента», «Теория организации».

Дисциплина является предшествующей для изучения следующих дисциплин: «Социальная психология», «Управление человеческими ресурсами», «Управление изменениями». Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» будут использованы студентами при изучении последующих дисциплин,

предусмотренных учебным планом, при написании выпускной квалификационной (бакалаврской) работы, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем.

Таблица 2 - Междисциплинарные связи тем дисциплины с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	Номера разделов (тем) данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин					
		1	2	3	4	5	6
1	Управление человеческими ресурсами	*	*	*	*		
2	Социальная психология			*		*	
3	Управление изменениями			*	*	*	*

**4 Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся**

Для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление проектами», по очно-заочной (5 семестр) форме обучения общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов (таблица 3).

Таблица 3 – Трудоемкость дисциплины «Организационное поведение»

Вид учебной работы	Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»	
	очно-заочная форма обучения (3 курс)	
	всего (в з.е и часах)	Сем 5
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>4/144</b>	<b>4/144</b>
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	24	24
<i>Лекции</i>	10	10
Семинары, практические занятия	14	14
<i>Самостоятельная работа</i>	<b>120</b>	<b>120</b>
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

## **5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий**

### **5.1 Содержание дисциплины**

#### ***Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации***

Учебная дисциплина «организационное поведение». Предмет и объект изучения. Основные цели и задачи изучения организационного поведения. Термин «организационное поведение», истоки возникновения и развития научного направления. Системный подход в изучении организационного поведения. Взаимосвязь организационного поведения как науки и основ управления человеческими ресурсами. Основные теории и концепции моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.

#### ***Тема 2. Основополагающие законы и принципы организации: особенности организационного поведения в организациях различного типа***

Общие понятия о зависимостях, закономерностях, законах и принципах организации. Законы организации и законы для организаций. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации. Закон развития. Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы приоритета, соответствия. Принципы рационализации. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта. Особенности закона информированности – упорядоченности. Закон единства анализа /синтеза/. Анализ и синтез как элементы человеческого познания.

Методы управленческого анализа и синтеза организации. Законы композиции и пропорциональности. Философия гармонии. Принципы закона. Практика использования закона. Взаимосвязь законов организации. Специфические законы социальной организации. Понятие организационной структуры управления и ее значение в повышении эффективности функционирования организаций. Типы организационных структур и их характеристика. Основные параметры организационных структур и принципы

их проектирования. Понятие нормы управляемости. Методы проектирования организационных структур управления. Области рационального применения организационных структур

### ***Тема 3. Групповое поведение в организации***

Группа как ключевое звено в организации. Формальные и неформальные группы. Формирование группового поведения в организации. Структура группы, классификация групп. Групповая динамика.

Условия эффективности рабочих групп. Статусы членов группы. Групповые нормы и формирование организационного поведения.

Командообразование как создание специальной разновидности формальной группы под конкретную задачу, проект. Технологии и методы повышения орг. сплоченности. Сущность и виды коммуникаций. Конфликты. Понятие деловой конфликтологии. Классификация конфликтов. Структурные методы управления конфликтом. Медиация как средство управления поведением в конфликтной ситуации.

### ***Тема 4. Лидерство и организационное поведение***

Лидерство в системе менеджмента. Концепция лидерства. Сущность теории руководства, управленческие функции по Г.Минцбергу. Имидж менеджера. Понятие о стилях руководства, классификация стилей руководства. Трансформационное лидерство. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг. Влияние неформального лидера и руководителя на организационное поведение. Лояльность персонала.

### ***Тема 5. Личность и организация***

Роль личности в организации. Теории поведения личности в организации. Условия эффективности деятельности личности в организации. Понятие «Жизненный цикл сотрудника в организации» и стратегия развития организации. Личность и её социальная роль в организации. Особенности поведения различных типов личности в организации. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки. Формирование поведения и взаимодействия работников в соответствии со стратегией развития организации. Функции социальной роли личности, требования социальной роли. Личностный потенциал персонала в современных условиях.

Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных стадиях развития организации. Ресурсы повышения эффективности



использования профессионального потенциала работника. Планирование и реализация карьеры работника.

### ***Тема 6. Основные показатели организационного поведения***

Лояльность и вовлеченность сотрудников. Особенности применения диагностических методов оценки корпоративного поведения. Удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Психофизический аспект эффективности труда. Социальный аспект эффективности труда. Методы повышения вовлеченности. Текучесть кадров. Основные причины увольнения сотрудников. Дисциплина труда. Бизнес-процессы организации.

### ***Тема 7. Формирование организационного поведения под влиянием актуальных трендов в экономике и обществе***

Влияние цифровой экономики на организационное поведение. Цифровая организация, цифровая рабочая сила. Новые бизнес-модели в контексте управления организационным поведением. Диджитализация бизнес-процессов, её влияние на организацию труда работников, их организационное поведение и взаимодействие. Bigdata и HR аналитика, опыт сотрудника: новые возможности для анализа и принятия управленческих решений на основе данных. Экосистема как форма реализации возможностей цифровой организации в построении организационного поведения внутри и за её пределами.

### ***Тема 8. Организационная культура и факторы влияния***

Определение и роль организационной культуры. Типы организационной культуры и методы ее формирования (культура власти, культура роли, культура задачи, культура личностей).

Репутация, имидж, HR бренд и взаимосвязь с организационным поведением. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Значение внутренних коммуникаций для повышения внутриорганизационной сплочённости. Этика бизнеса и организационного поведения.

Организационное поведение в межкультурном контексте. Влияние менталитета народа на проявление организационного поведения. Организационное поведение в межпоколенческом контексте. Организационное

поведение и гендерные аспекты. Особенности управления организационным поведением в международных компаниях.

## 5.2 Учебно-тематический план

Темы дисциплины и виды занятий для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление проектами» представлены в таблице 4. Таблица 4 - Распределение бюджета времени при изучении дисциплины «Организационное поведение» для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление проектами» (в часах) (очно-заочная форма обучения)

Но мер	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успевае- мости
		Все го	Аудиторная работа				Самостоя тельная работа	
			общая, в т.ч.	лекции	Семинары практическ ие занятия	занятия в интеракт ивных формах		
1	Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	17	2	1	1		15	Выполнен ие тестов
2	Основополагающие законы и принципы организации: особенности организационного поведения в организациях различного типа.	18	3	2	1	1	15	Выполне- ние разноуров невых заданий, тестов
3	Групповое поведение в организации	18	3	1	2	1	15	Выполне- ние тестов
4	Лидерство и организационное поведение	18	3	1	2	1	15	Решение и разбор задач. Дискуссия.
5	Личность и организация	18	3	1	2	1	15	Выполне- ние разноуров невых заданий,

Но мер	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успевае- мости
		Все го	Аудиторная работа				Самостоя тельная работа	
			общая, в т.ч.	лекции	Семинары практическ ие занятия	занятия в интеракт ивных формах		
								тестов
6	Основные показатели организационного поведения	19	4	2	2	1	15	Выполне- ние тестов
7	Формирование организационного поведения под влиянием актуальных трендов в экономике и обществе	18	3	1	2	1	15	Выполнен ие тестов
8	Организационная культура и факторы влияния	18	3	1	2	1	15	Выполне- ниеразну ровневых заданий, тестов
В целом по дисциплине		144	24	10	14	7	120	
Итого в %						50%		

### 5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Цель практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» – закрепление теоретических знаний, освоение методов ценообразования, формирование навыков проведения расчетов, контроль выполнения заданий для самостоятельной работы. Занятия проводятся в активной и интерактивной формах с привлечением всех студентов к обсуждаемым вопросам, выбору оптимальных способов решения практических задач, что способствует профессиональному развитию личности будущего бакалавра. Содержание практических занятий представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Содержание семинаров, практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» для направления подготовки 38.03.02

«Менеджмент», профиль «Управление проектами» для очно-заочной формы обучения

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9	Формы проведения занятий
1.Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	1. Что такое наука и как вы понимаете термин «организационное поведение»? 2. В чем смысл выражения: «организационное поведение– прикладная наука»? 3. Что такое процессный подход в менеджменте?  <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 5,6,), раздел 9 (№4)	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
2.Основополагающие законы и принципы организации: особенности организационного поведения в организациях различного типа.	1. С каких точек зрения может рассматриваться организационное поведение? Цели ОП.2. Каковы основные теоретические подходы к управлению организационным поведением: их особенности, сходства и различия? Возможности и ограничения в применении.3. Ключевые элементы ОП: что относится к ключевым элементам и в чем их специфика?4. Для чего используется модели в ОП?5. Назовите модели поведения организации. В чем специфика каждой из них?6. Какие методы ОП относятся к количественным, а какие — к качественным? Почему?  <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№5,6,7), раздел 9 (№4)	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
3.Групповое поведение в организации	Что такое социальная группа, социальный институт, социальная общность 2.Разновидности социальных групп, институтов, общностей3.К какой категории социальных групп относится организация 4.Разберите особенности манипулятивного, агрессивного и асертивного поведения. 5. Приведите примеры данных типов поведения.  <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 5.6.7), раздел 9 (№4)	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
4.Лидерство и организационное поведение	1. В чем сущность основных законов теории организации? 2. Дайте определение специфическим законам формирования и развития организации. 3. Каковы основные принципы теории научного управления? 4. Каково содержание основополагающих принципов и закономерностей классической теории организации? 5. Дайте определение основным законам и принципам школы «человеческих отношений» теории организации.  <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 6,7), раздел 9 (№2,3)	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.

5. Личность и организация	<p>1. Раскройте содержание понятий: человек, индивид, личность, индивидуальность, социализация, самоуважение. 2. Укажите различие исходств современных концепций личности. 3. Какое отношение имеет личность к организационному поведению? 4. Приведите краткие примеры наиболее существенных характеристик личности. 5. Чем различаются понятия «лидерство» и «руководство»?</p> <p><b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 5,6)</p>	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
6. Основные показатели организационного поведения	<p>. Кто такой менеджер, каковы его функции?  2. Что отличает деятельность менеджера от остальных работников организации?  3. Что определяет успешность менеджмента в организации?  4. 5. Какие стили руководства вы знаете?  6. Каким формам власти отдают предпочтение современные организации?</p> <p><b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 5,6,7)</p>	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
7. Формирование организационного поведения под влиянием актуальных трендов в экономике и обществе	<p>11. Какие негативные проявления в поведении встречаются в организационном поведении, в чем их суть? 2. Какую роль играют в жизни человека защитные механизмы личности? 3. Обсудите насколько важно для менеджера понимать и прогнозировать поведение работников. 4. Что такое эффективная команда? Ее критерии. 9. Что такое групповая сплоченность и ее роль в организации?</p> <p><b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 5,6,9)</p>	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.
8. Организационная культура и факторы влияния	<p>1. 1. Какие существуют подходы к пониманию организационной культуры? 2. Какова роль культуры в деятельности предприятия? 3. В чем различия между уровнями культуры? 4. С какого уровня необходимо изучать культуру? А изменять? Почему? 5. Чем отличается сильная культура от слабой? 6. Какими методами можно изучать культуру и климат организации?</p> <p><b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8 (№ 7,8,9)</p>	Опрос. Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение ситуационных и практических задач. Выполнение тестов.

## Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом

Вопросы к семинарскому занятию:

1. Что такое наука и как вы понимаете термин «менеджмент»?
2. В чем смысл выражения: «менеджмент – прикладная наука»?
3. Что такое процессный подход в менеджменте?

## **Тема 2. Основопологающие законы и принципы организации: особенности организационного поведения в организациях различного типа.**

Вопросы к семинарскому занятию:

1. Сущность и примеры реализации принципа разделения труда
2. Принцип иерархии: сущность и проявления
3. Направления реализации принципа формализации

## **Тема 3. Групповое поведение в организации**

Вопросы к семинарскому занятию:

1. Что такое социальная группа, социальный институт, социальная общность

2. Разновидности социальных групп, институтов, общностей
3. К какой категории социальных групп относится организация

Домашнее задание (общее, представить на семинаре): используя приведенные на лекции и в учебном пособии характеристики моделей и метафорические представления, привести примеры реальных организаций, соответствующих описаниям (Заполнить пустой столбец).

Модель (метафора)-	Представление об организации	Представление
о руководителе	Примеры	

- Механическая (машина)
- Патерналистская (семья)
- Органическая (организм)
- Конвенциональная (субкультура)
- Постмодернистская (коллаж)

Сдача и обсуждение выполненного домашнего задания производится на семинаре. Результат выполнения задания учитывается в текущем рейтинге.

## **Тема 4. Лидерство и организационное поведение**

Вопросы к семинарскому занятию:

1. В чем функции целевой подсистемы организационного контекста?
2. Что такое «дерево целей»? Почему его так называют?
3. Может ли в качестве миссии организации быть стремление к увеличению прибыли? Почему?
4. Какие смысловые элементы должна содержать хорошо сформулированная миссия?
5. Как связаны между собой миссия и другие цели организации?

## **Тема 5. Личность и организация**

## Примерный план и вопросы для обсуждения

Заслушивание и обсуждение докладов по технологиям и механизмам координации.

Дискуссия по вопросам:

1. Какова функция технологии как подсистемы организационного контекста?
2. Что включает в себя организационная технология?
3. Почему в современных условиях ведения бизнеса ноу-хау становится ведущим элементом технологии?
4. Как связаны понятия информационной и компьютерной технологии?
5. Как соотносится тип технологии (по Дж. Вудворд) с проявлениями таких свойств организации как централизация, специализация?
6. Как определяется тип технологии в классификации Ч. Перроу?
7. Что входит в систему механизмов координации?
8. Как соотносятся понятия «власть» и «полномочия»?
9. Какую роль играет структура как механизм координации?
10. Описание технологии организации.

Практическая работа. Проводится в форме групповой самостоятельной работы (группа разбивается на микрогруппы, каждая из них выбирает одну из предложенных компаний: супермаркет, автомастерская, банк, web-студия). Суть задания – описать технологию выбранной организации.

Порядок выполнения работы:

Описание того, что является для каждой организации технологическим входом;

Описание физических объектов (те объекты, которые непосредственно участвуют в процессе производства услуги или продукта);

Описание основных процессов обработки (ресурсов, исходной информации и т.д.);

Описание ноу-хау (тех знаний и информации, которые необходимы для производства данного вида продукта или услуги).

Описание того, что является технологическим выходом.

Представление (защита) и обсуждение выполненных заданий.

Общие выводы: взаимодействие координационных механизмов различных уровней.

## Тема 6. Основные показатели организационного поведения

Задание для практического занятия:

Разработайте проект собственной компании. В описание должно входить миссия, цели стратегические, тактические, оперативные, структура (рисунок с

названиями отделов и / или должностей), задачи, технология, а также макросреда (экономические, политические, природно-географические условия, социально-культурный сектор) и микросреда (конкуренты, потребители, поставщики, инфраструктура, государственные и муниципальные организации, международный сектор). Оценка зависит от разработанности проекта, реалистичности и оригинальности идеи.

## **Тема 7. Формирование организационного поведения под влиянием актуальных трендов в экономике и обществе**

Вопросы к семинарскому занятию:

1. Основные типы организационных структур;
2. Принципы построения организационных структур и систем управления;
3. Теория организационного потенциала.

## **Тема 8. Организационная культура и факторы влияния**

Вопросы к семинару:

1. Каковы функции организационной культуры?
2. Каким образом развитая организационная культура помогает организации адаптироваться к внешним условиям?
3. Что входит в состав организационной культуры?
4. Что такое «культурные допущения» и какую роль играют они в формировании организационной идеологии?
5. В каких аспектах деятельности организации находят наибольшее отражение организационные ценности?
6. Состав культуры.

Практическое групповое задание на общую тему – перечислить максимально возможное количество артефактов, замеченных в институте или другой «знакомой» организации:

- группа А: физических;
- группа Б: вербальных;
- группа В: поведенческих.

Представление и обсуждение задания.

Общие выводы: значимость оргкультуры для современной организации.

Домашнее задание к семинару 8 (персонализированное): подготовить доклады по темам:

Основные факторы организационной культуры

Характеристика «мифологических» типов организационной культуры (по Ч.Хэнди)



## Особенности российской бизнес-культуры

Остальным подготовиться по данным вопросам и другим вопросам темы 9 (раздел «Текущий контроль. Вопросы для самоконтроля и подготовки к семинарам»).

Домашнее задание (общее, представить на 8 семинаре или консультации): используя приведенные на лекции и в учебном пособии характеристики типов оргкультур, определить, какой тип культуры характерен для организации, в которой работаете Вы, Ваши родители или друзья (по двухфакторной модели, по модели Ч.Хэнди)?

Сдача и обсуждение выполненного домашнего задания производится на консультации. Результат выполнения задания учитывается в текущем рейтинге.

Общегрупповая практическая работа.

Суть задания – оценить приведенные ниже пословицы с точки зрения бизнес-этики, т.е. какие ценности заложены в них, какие из них способствуют, а какие препятствуют развитию рыночного хозяйства (ведению бизнеса).

Пословица	Позитивный смысл	Негативный смысл
-----------	------------------	------------------

Терпенье и труд все перетрут		
------------------------------	--	--

Дружба – дружбой, а денежки врозь		
-----------------------------------	--	--

Что не делается, все к лучшему		
--------------------------------	--	--

Бог милостив, государь жалостлив		
----------------------------------	--	--

Богу молись, а своего ума держись		
-----------------------------------	--	--

Пушинка к пушинке – выйдет перинка		
------------------------------------	--	--

Не пойман – не вор, а что взято, то и свято		
---	--	--

От трудов праведных не наживешь палат каменных		
--	--	--

Живи, ни о чем не тужи, проживешь – авось еще наживешь!		
---	--	--

На Бога надейся, а сам не плошай		
----------------------------------	--	--

Где б ни жить, только бы сытым быть		
-------------------------------------	--	--

С родной земли – умри, но не сходи.		
-------------------------------------	--	--

## **6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы**

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» — закрепить теоретические знания,

полученные в ходе лекционных занятий, глубоко изучить, используя рекомендованную литературу, а также лекции по курсу, основные теоретические аспекты дисциплины, связанные с методами ценообразования.

Самостоятельная работа студента в процессе изучения дисциплины включает:

- освоение рекомендованной преподавателем по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы;
- изучение корпоративных образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.);
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач;
- самостоятельный поиск информации в Интернете;
- консультации по наиболее сложным вопросам;
- участие в работе ежегодных студенческих научных конференциях;
- подготовку к экзамену.

На самостоятельную работу студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление проектами» отводится 120 часов (ОЗФО), (таблица 6).

Таблица 6 – Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися дисциплины «Организационное поведение» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Наименование разделов, тем, входящих в дисциплину	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися	Форма внеаудиторной самостоятельной работы
1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции;</li> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финиуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка рефератов и мультимедийных презентаций;</li> </ul>

		- подготовка к участию в дискуссии.
2. Основопологающие законы и принципы организации: особенности организационного поведения в организациях различного типа.	Взаимосвязь законов организации. Специфические законы социальной организации. Понятие организационной структуры управления и ее значение в повышении эффективности функционирования организаций. Типы организационных структур и их характеристика. Основные параметры организационных структур и принципы их проектирования. Понятие нормы управляемости. Методы проектирования организационных структур управления. Области рационального применения организационных структур	- работа с конспектом лекции; - работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка рефератов и мультимедийных презентаций; - подготовка к участию в дискуссии.
3. Групповое поведение в организации	Понятие деловой конфликтологии. Классификация конфликтов. Структурные методы управления конфликтом. Медиация как средство управления поведением в конфликтной ситуации.	- работа с конспектом лекции; - работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка рефератов и мультимедийных презентаций; - подготовка к участию в дискуссии.
4. Лидерство и организационное поведение	Влияние неформального лидера и руководителя на организационное поведение. Лояльность персонала.	- работа с конспектом лекции; - работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка рефератов и мультимедийных презентаций; - подготовка к участию в дискуссии.
5. Личность и организация	Особенности поведения различных типов личности в организации. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки. Формирование поведения и взаимодействия работников в соответствии со стратегией развития организации. Личностный потенциал персонала в современных условиях.	- работа с конспектом лекции; - работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка рефератов и мультимедийных презентаций; - подготовка к участию в дискуссии.

6. Основные показатели организационного поведения	Социальный аспект эффективности труда. Методы повышения вовлеченности. Текучесть кадров. Основные причины увольнения сотрудников. Дисциплина труда. Бизнес-процессы организации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции;</li> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка рефератов и мультимедийных презентаций;</li> <li>- подготовка к участию в дискуссии.</li> </ul>
7. Формирование организационного поведения под влиянием актуальных трендов в экономике и обществе	Экосистема как форма реализации возможностей цифровой организации в построении организационного поведения внутри и за её пределами.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции;</li> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка рефератов и мультимедийных презентаций;</li> <li>- подготовка к участию в дискуссии.</li> </ul>
8. Организационная культура и факторы влияния	Организационное поведение в межкультурном контексте. Влияние менталитета народа на организационное поведение. Организационное поведение в межпоколенческом контексте. Организационное поведение и гендерные аспекты. Особенности управления организационным поведением в международных компаниях.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции;</li> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами информационно-образовательного портала (ИОП) Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка рефератов и мультимедийных презентаций;</li> <li>- подготовка к участию в дискуссии.</li> </ul>

## 6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Проведение аудиторной самостоятельной работы предполагает командную работу при подготовке сообщений по анализу литературных источников (книг, статей, материалов конференций) на заданную тему, подготовку ответов на контрольные вопросы по темам дисциплины, подготовку контрольных работ.

## Перечень контрольных вопросов по дисциплине

### Примерный перечень практических заданий

1. Охарактеризуйте модель взаимодействия человека и организационного окружения.
2. Опишите процесс вхождения человека в организацию.
3. Проанализируйте процесс усвоения норм и ценностей организации новым сотрудником.
4. Проанализируйте ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
5. Выделите этапы в процессе адаптации человека к организационному отношению и изменения его поведения.
6. Проведите сопоставление между организационным поведением и эффективностью деятельности организации.
7. Оцените роль организации в воспитании личности. Проведите сопоставление между системой образования и организационным поведением личности.
8. Проведите сравнение ролевых теорий поведения.
9. Обоснуйте роль аттестации для формирования организационного поведения.
10. Обоснуйте значение мотивации личности в качестве основы формирования организационного поведения.
11. Сравните мотивационные теории и опыт их использования на практике.
12. Проведите сравнение методов мотивации - стимулирования личности, рабочих групп и коллективов разных субъектов хозяйствования.
13. Определите особенности экономического стимулирования собственника, участника (вкладчика), наемного работника.
14. Охарактеризуйте социально-психологические аспекты формирования организационного поведения.
15. Охарактеризуйте принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей.
16. Проклассифицируйте межличностные отношения в группах.
17. Выделите типичные внутригрупповые конфликты.
18. Сравните традиционные концепции лидерства.
19. Оцените новые направления в изучении лидерства.
20. Определите особенности организационного поведения в отношениях собственности, партнерства, конкуренции и маркетинга инновационных организаций.
21. Оцените влияние организационной культуры на рабочие характеристики и удовлетворение служащих.

22. Сопоставьте восприятие и индивидуальное принятие решений.
23. Проанализируйте факторы, влияющие на восприятие.
24. Сравните каналы коммуникаций.
25. Оцените главные характеристики личности, влияющие на организационное поведение.
26. Сопоставьте групповые процессы и групповые задачи.
27. Сравните индивидуальные различия и стили принятия решения.
28. Оцените значимость командной работы. Создание эффективных команд.
29. Проклассифицируйте коммуникации в группах, их функции.
30. Оцените роль коммуникации в организации. Критерии эффективности сетей.
31. Сравните основные теории лидерства.
32. Оцените влияние национальной культуры на личность.
33. Сопоставьте личность и эмоции в организационном поведении.
34. Выделите детерминанты личности.
35. Выделите методы выстраивания эффективных межгрупповых отношений.
36. Сравните методы разрешения конфликта и методы стимуляции конфликта.
37. Сравните модели и тенденции развития организационного поведения.
38. Проклассифицируйте группы. Этапы развития группы.
39. Организационная культура и формализация.
40. Сравните виды организационной культуры.
41. Оцените различия между странами (в организационном поведении).
42. Оцените роль политики в управлении организацией. Политиканство.
43. Выделите преграды эффективной коммуникации.
44. Сравните методы принятия решений в организации.
45. Охарактеризуйте программы вовлечения служащих: теория и практика.
46. Охарактеризуйте процесс конфликта (5 этапов).
47. Оцените влияние размера рабочих команд на эффективность работы организации.
48. Охарактеризуйте роли, нормы, статус в организации.
49. Сравните современные теории лидерства.
50. Охарактеризуйте специальные случаи мотивации (мотивация профессионалов, временных работников и диверсифицированной рабочей силы).
51. Охарактеризуйте теорию лидерства Лайкерта.
52. Сравните техники группового принятия решения.
53. Сравните типы команд.
54. Охарактеризуйте метод управления по целям.
55. Оцените значимость управления разнообразием в организациях.

56. Охарактеризуйте управленческую решетку (9х9).
57. Оцените влияние глобального и культурного разнообразия на организационное поведение.
58. Выделите факторы, входящие в организационное поведение.
59. Выделите факторы, характеризующие взаимодействие лидера и члена группы.
60. Охарактеризуйте роль эмоций в организационном поведении.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских (практических) занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- решение задач, тестов и их обсуждение в точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение контрольной работы.

О подходе к оценке знаний студентов преподаватель информирует студентов на первом семинарском (практическом) занятии. На последнем семинарском (практическом) занятии студентам сообщается оценка, которую они получают по итогам работы в семестре. Студенты могут улучшить свою оценку по итогам работы в семестре за счет отработки пропущенных занятий. Отработка пропусков, имевших место по причине работы студентов во время занятий, не допускается.

Промежуточный контроль по учебной дисциплине «Организационное поведение» направления подготовки «Менеджмент», профиль «Управление проектами» проводится в форме экзамена в устной или письменной форме в виде ответов на вопросы. Критерии балльно-рейтинговой оценки текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях кафедры «Менеджмент и маркетинг».

## **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений содержатся в разделе 2 рабочей программы «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний**

### **Вопросы для подготовки к экзамену**

1. Термин «организационное поведение», истоки возникновения и развития научного направления.
2. Роль и значимость управления персоналом для формирования организационного поведения организации.
3. Организация как социальное образование. Виды организаций, функции организации и методы управления ими.
4. Структура организации: техническая, социальная, социотехническая, нормативно – правовая.
5. Система управления в организации.
6. Основные элементы системы управления организацией.
7. Основные характеристики организаций.
8. Жизненный цикл организации. Соотношение жизненного цикла продукта и жизненного цикла организации.
9. Этапы жизненного цикла организации и особенности организационного поведения на каждом этапе.
10. Бирюзовые организации.
11. Новые тренды в развитии организаций.



12. Линейная структура управления. Функциональная структура управления. Линейно-функциональная структура управления. Дивизиональная структура управления.
13. Матричная, проектная, программно-целевая, фрагментарная, конгломератная (смешанная) структура управления.
14. Создание, функционирования и управления проектными командами.
15. Управление изменениями в организации.
16. Понятие организационного развития. Управление организационным развитием.
17. Управление организационным поведением в период изменений. Преодоление сопротивления инновациям.
18. Понятие и основные характеристики группы. Структура группы, классификация групп.
19. Формальные и неформальные группы.
20. Особенности формирования рабочих групп в различных организациях.
21. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности.
22. Условия эффективной работы группы.
23. Групповые нормы и формирование организационного поведения.
24. Команда и ее признаки. Различие между командой и группой.
25. Конфликты в контексте организационного поведения. Конфликт интересов и его влияние на организационное поведение.
26. Методы разрешения и предупреждения организационных конфликтов.
27. Преодоление межгрупповых трудовых конфликтов.
28. Причины возникновения и профилактика межгрупповых конфликтов.
29. Медиация в межгрупповых конфликтах как средство их разрешения.
30. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации.
31. Различные модели лидерства.
32. Трансформационное лидерство.
33. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг.

34. Лидерство и медиация.
35. Теории поведения личности в организации.
36. Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации.
37. Особенности поведения различных типов личности в организации.
38. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки.
39. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации.
40. Планирование и реализации карьеры работников.
41. Лояльность и вовлеченность сотрудников. Методы повышения вовлеченности.
42. Удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
43. Методики расчета и диагностики показателей экономической эффективности трудовой деятельности работников.
44. Психофизиологический аспект эффективности труда.
45. Социальный аспект эффективности труда.
46. Влияние цифровой экономики на организационное поведение. Цифровая организация, цифровая рабочая сила.
47. Диджитализация бизнес-процессов, ее влияние на организацию труда работников, их организационное поведение и взаимодействие.
48. Корпоративная культура цифровой организации.
49. Организационная культура. Элементы организационной культуры.
50. Этика бизнеса и организационное поведение.
51. Организационное поведение в межкультурном контексте.
52. Организационное поведение в межпоколенческом контексте.
53. Организационное поведение и гендерные аспекты.

## Примеры тестовых заданий

### Задание 1.

Теории, которые выделяют персональные, социальные, физические или интеллектуальные черты, которые отличают лидеров от не лидеров, объединены в группу ... лидерства

- \* теории черт личности
- поведенческие теории
- ситуационные теории
- процессные теории
- современные концепции

### Задание 2.

Теории, которые предполагают, что лидеров от не лидеров отличает специфическое поведение, объединены в группу ... лидерства

- теории черт личности
- \* поведенческие теории
- ситуационные теории
- процессные теории
- современные теории

### Задание 3.

Теория о том, что эффективность группы зависит от соответствия стиля взаимодействия лидера с подчиненными и уровня управления и воздействия, который ситуация обеспечивает лидеру, попадает в группу ... лидерства

- теории черт личности
- поведенческие теории
- \* ситуационные теории
- процессные теории
- современные теории

Задание 4.

Атрибутивная теория лидерства и харизматическая теория лидерства объединены в группу ... лидерства

теории черт личности

поведенческие теории

ситуационные теории

процессные теории

\* современные теории

Задание 5.

Способность влиять на группу сотрудников организации для достижения целей называется ...

инициацией структуры

вниманием

\* лидерством

эмпатией

кооптацией

Задание 6.

Степень, с которой лидер способен определять и структурировать свою роль и роль подчиненных в поиске достижения цели, называется ...

\* инициацией структуры

вниманием

лидерством

эмпатией

кооптацией

Задание 7.

Базовая система стилей лидерства в теории менеджмента, которая является наиболее эффективной, по мнению Лайкерта, – ...

эксплуататорско-авторитарная  
благосклонно-авторитарная  
консультативно-демократическая  
\* основанная на участии  
основанная на харизме

#### Задание 8.

В теории менеджмента стиль лидерства в «управленческой решетке» (9х9) Моуттона и Блейкер, в соответствии с которым руководство уделяет особое внимание нуждам людей, дружной атмосфере в коллективе и размеренному темпу работы, называется ...

примитивное управление  
\* социально управление  
организационное управление  
авторитарное управление

#### Задание 9.

В теории менеджмента стиль лидерства в соответствии с классификацией Херши-Бланшарда, который используется при высокой степени готовности подчиненных к работе, называется стиль ...

инструктирования  
поддержки  
привлечения  
\* делегирования  
наказания

#### Задание 10.

Личность, склонная наделять себя исключительными чертами, считающая себя недостижимой для окружающих, относится к следующему типу «невротических» руководителей – ...

\* харизматический

параноидальный

депрессивный

изоляционистский

педантичный

### **Примеры практико-ориентированных заданий**

Задание №1 Используя правила изображения схем, организационных структур, нарисуйте схему организации, в которой вы учитесь, или работаете.

При необходимости, приложите пояснение к тексту.

Задание №2 Проведите анализ внеорганизационного окружения с точки зрения перемен, представленных в матрице (таблица). Оцените относительную важность каждого их компонентов внешней среды и степень ее неопределенности. Оформите письменно свое решение. Результаты доложите в аудитории. Степени неопределенности внеорганизационной среды:

Низкая степень неопределенности. Небольшое количество факторов и компонентов. Факторы и компоненты достаточно схожи. Факторы и компоненты в основном не меняются. Например: картонная фабрика.

Умеренно низкая степень неопределенности. Большое количество факторов и компонентов. Факторы и компоненты непохожи друг на друга. Факторы и компоненты в основном не меняются. Например: государственный университет.

Умеренно высокая степень неопределенности. Небольшое число факторов и компонентов. Факторы и компоненты постоянно меняются. Факторы и компоненты достаточно схожи. Например: дом моделей.

Высокая степень неопределенности. Большое количество факторов и компонентов. Факторы и компоненты похожи друг на друга. Факторы и компоненты постоянно меняются. Например: коммерческий банк.

Выберите организацию для анализа.

Основываясь на знаниях окружающей среды предлагаемой или выбираемой для анализа организации, ответьте на следующие вопросы:

- 1) какие компоненты окружающей среды для организации вы собираетесь исследовать;
- 2) какие из этих компонентов являются наиболее и наименее важными;
- 3) как исследуемые компоненты характеризуются с точки зрения предлагаемых заданием переменных;
- 4) какая степень неопределенности среды больше соответствует анализируемой организации;
- 5) какие типы организационной реакции соответствуют данной степени неопределенности внешней среды;
- 6) что должно быть перепроектировано в организации для наиболее адекватного реагирования на существующее внешнее окружение.

Варианты задания:

- 1) студентами (группами) исследуются одна и та же организация. Обсуждается и сравниваются разные решения;
- 2) студенты (группы) исследуют разные организации и затем сравнивают разные ситуации;
- 3) студенты (группы) исследуют очень разные по природе и целям организации и затем разъясняют свои решения друг другу.

Примечание. Анализируя динамику (как меняются факторы и компоненты внешней среды и сложность (как много разных факторов и компонентов внешней среды влияют на организацию) внешней среды по числу, схожести и изменяемости факторов её воздействия, студенты выбирают тот квадрат матрицы, в котором оказались отмеченными все три позиции. Соответственно низкая степень неопределенности среды будет требовать простых структурных решений, а высокая – наоборот, сложных. В умеренном варианте возможны структурные решения средней сложности.

Задание №3

- проведите бизнес – диагностику любой известной Вам организации – определите наиболее перспективные стратегии ее развития с учетом современных тенденций развития хозяйственных взаимосвязей

- предложите и обоснуйте свои варианты модификации существующей организационной структуры компании с учетом требований, определяющихся глобальной социально – экономической средой ее существования как фактора а повышения ее эффективности

#### Задание 4.

Практическая работа. Проводится в форме групповой самостоятельной работы (группа разбивается на микрогруппы, каждая из них выбирает одну из предложенных компаний: супермаркет, автомастерская, банк, web студия). Суть задания – описать технологию выбранной организации.

Порядок выполнения работы:

Описание того, что является для каждой организации технологическим входом;

Описание физических объектов (те объекты, которые непосредственно участвуют в процессе производства услуги или продукта);

Описание основных процессов обработки (ресурсов, исходной информации и т.д.);

Описание ноу-хау (тех знаний и информации, которые необходимы для производства данного вида продукта или услуги).

Описание того, что является технологическим выходом.

Представление (защита) и обсуждение выполненных заданий.

Общие выводы: взаимодействие координационных механизмов различных уровней.

#### Задание 5.

Разработайте проект собственной компании. В описание должно входить: миссия, цели стратегические, тактические, оперативные, структура (рисунок с названиями отделов и / или должностей), задачи, технология, а также макросреда (экономические, политические, природно-географические условия,



социально-культурный сектор) и микросреда (конкуренты, потребители, поставщики, инфраструктура, государственные и муниципальные организации, международный сектор). Оценка зависит от разработанности проекта, реалистичности и оригинальности идеи.

## Пример экзаменационного билета

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Краснодарский филиал Финуниверситета

2022/2023 учебный год  
Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Направление подготовки «Менеджмент», профиль «Управление проектами»  
Дисциплина «Организационное поведение»

	Задания экзаменационного билета	Баллы БРС
	Вопросы:	
1	Организационное поведение и гендерные аспекты.	18
2	Особенности поведения различных типов личности в организации	18
	Практические (тестовые) задания:	
3	В теории менеджмента стиль лидерства в соответствии с классификацией Херши-Бланшарда, который используется при высокой степени готовности подчиненных к работе, называется стиль ... – инструктирования – поддержки – привлечения – делегирования – наказания	8
4	Какое понятие шире? - общение - коммуникация	8
5	Определите характеристики, относящиеся к организационной основе власти: – власть примера; – вознаграждение; – потребность во власти; – власть связей; – принуждение.	8
	<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>

Преподаватель  
Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
(протокол № 1 от \_\_.08.2022 г.).

А.Ю. Артющкова

Заведующий кафедрой

Х.А. Константиныди

## Примеры оценочных средств для проверки каждой компетенции, формируемой дисциплиной

Таблица 7 - Типовые оценочные средства для проверки каждой компетенции, формируемой дисциплиной «Организационное поведение» Направление подготовки «Менеджмент», профиль «Управление проектами»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовые задания
ПКН-1	владение основными научными понятиями и категориями экономики и управленческой науки и способность к их применению при решении профессиональных задач	1. Демонстрирует знания терминологии, направлений, школ, современных тенденций менеджмента и позиции российской управленческой мысли.	<p><b>Задание 1</b></p> <p>С какими этическими проблемами чаще всего сталкиваются люди в организациях?</p> <p><b>Задание 2</b></p> <p>Назовите модели и методы поведения организации. В чем специфика каждой модели и какие методы относятся к количественным, а какие — к качественным? Почему?</p> <p><b>Задание 3</b></p> <p>Проанализируйте ситуацию с позиции организационного поведения. В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотосодержащий участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.</p> <p><b>Задание 4</b></p> <p>Охарактеризуйте причину начала систематизации представлений об организационном поведении.</p>
		2. Реализует способность адаптировать и обобщать результаты современных научных исследований для осуществления научно-исследовательской работы в бакалавриате.	<p><b>Задание 1</b></p> <p>Изучение влияния установок на отношение к труду, карьере и организации для современного менеджмента представляется жизненно необходимым и важным. Обобщите известные вам данные по этой проблеме.</p> <p><b>Задание 2</b></p> <p>На примере организации, в которой Вы обучаетесь или работаете, представьте характеристику организационного поведения (можно выбрать определенную известную модель ОП).</p>

			<p><b>Задание 3</b></p> <p>Зная, что изменение установок обычно имеет цель — как за счет дополнительных знаний изменить отношение к окружающей действительности, показать последствия изменения взглядов и мнений и т. д., предложите варианты изменения установок работников любой организации при помощи подхода Джона В. Ньюстрема и Кейта Девиса</p>
ПКН-4	<p>владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач</p>	<p>1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.</p>	<p><b>Задание 1</b></p> <p>В банковском секторе экономики наступил период роста, возрос спрос на банковские услуги. Какое изменение произойдет на рынке труда в данной отрасли?</p> <p><b>Задание 2</b></p> <p>Что такое «установка работника» и каково ее значение для организации? Каковы составляющие компоненты установки? Что отличает понятие «установка» от понятия «аттитюд»?</p> <p><b>Задание 3</b></p> <p>Какие негативные проявления в поведении встречаются в организационном поведении, в чем их суть и какую роль играют в жизни человека защитные механизмы личности? Обсудите насколько важно для менеджера понимать и прогнозировать поведение работников.</p> <p><b>Задание 4</b></p> <p>Проведите экспертную оценку групповой сплоченности в студенческой группе. Данные результатов могут быть использованы для оптимизации учебно-воспитательного процесса в вузе.</p>
		<p>2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.</p>	<p><b>Задание 1</b></p> <p>Оцените основные средства поддержания организационной культуры: мотивация, трудовая, технологическая и организационная дисциплина, организационные действия.</p> <p><b>Задание 2</b></p> <p>Вы хотели бы подготовить своего сотрудника к продвижению по службе, так как считаете, что он обладает высоким профессиональным потенциалом. Как вы поступите?</p> <p><b>Задание 3</b></p> <p>Согласно теории Дж. Адамса Стейси, индивидуальные восприятие справедливости далеко от реальной ситуации. Что бы вы</p>

			<p>предприняли для того, чтобы добиться адекватного восприятия?</p> <p><b>Задание 4</b></p> <p>Учитываются ли возможные негативные последствия для корпоративной культуры при изменении систем отбора, обучения, продвижения, стимулирования кадров, системы оценки исполнения и контроля, а также информационных систем? Корректируются ли перечисленные системы для обеспечения желаемых последствий?</p>
		<p>3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.</p>	<p><b>Задание 1</b></p> <p>Мотивация чаще основана на чувстве принадлежности к команде и командных ценностях, надежде на повышение, личных оценках или повышении статуса?</p> <p><b>Задание 2</b></p> <p>Дайте характеристику элементов методологии управления человеческими ресурсами: цели и задачи, законы и принципы, функции, средства и методы с позиции организационного поведения.</p> <p><b>Задание 3</b></p> <p>Как соотносятся понятия мотивация и стимулирование?</p> <p><b>Задание 4</b></p> <p>Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?</p>

Процедуры оценивания знаний и умений регулируются соответствующими приказами, распоряжениями ректората Финуниверситета о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### *Нормативные акты*

1 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. от 03.08.2018 г.). URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.04.2018).

2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2) от 26.01.1996г. № 14-ФЗ (с изм. 29.07.2018 г.). URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.04.2018).

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2018) URL: <http://www.consultant.ru/> URL: <http://www.consultant.ru/>

4 Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 04.11.2019) «Об обществах с ограниченной ответственностью» URL: <http://www.consultant.ru/>

### *Основная литература*

5 Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. 156 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01187-6. ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2057/bcode/433605>.

6 Теория бизнес-организации: монография / С.Н. Кукушкин, В.В. Янковская, Е.А. Наумова, И.Л. Ярчак. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 238 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/21548](http://www.dx.doi.org/10.12737/21548). - ISBN 978-5-16-105453-6.- Текст:электронный.-URL:<https://new.znaniyum.com/catalog/pro1047146>

### *Дополнительная литература*

7 Русецкая, О. В. Организационное поведение: учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 391 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8402-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2057/bcode/449765>

8 Абрамова, Г. С. Деловые игры: теория и организация: учеб.-методич. пособие / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. — 2-е изд., стереотип. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 189 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/textbook\\_5a336a92ae9be3.26817212](http://www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a336a92ae9be3.26817212). - ISBN 978-5-16-106510-5. - Текст: электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1000383>

9 Кузнецов, Ю. В. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2057/bcode/449876>

#### *Периодические издания*

- 10 Компания.
- 11 Маркетинг в России и за рубежом.
- 12 Маркетинг и маркетинговые исследования.
- 13 Научные труды Вольного экономического общества России.
- 14 Проблемы теории и практики управления.
- 15 Реклама. Теория и практика.
- 16 Секрет фирмы.
- 17 Управленческие науки.
- 18 Управление продажами.
- 19 Эксперт.

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### *Интернет-ресурсы*

1. Агентство «Социальные Инвестиции» • [www.socinvest.org](http://www.socinvest.org)

2. Агентство региональных политических исследований (АРПИ)  
<http://arpi.info>
3. Ассоциация менеджеров • [www.amr.ru](http://www.amr.ru)
4. Левада-центр • [www.levada.ru](http://www.levada.ru)
5. Независимый институт социальной политики (НИСП)  
[www.socpol.ru](http://www.socpol.ru)
6. Фонд аналитических программ «Экспертиза» [www.farex.ru](http://www.farex.ru)
7. Корпоративный менеджмент Федеральная антимонопольная служба России. URL: [http:// www.cfin.ru](http://www.cfin.ru)
8. Финансовый менеджмент Федеральная антимонопольная служба России. URL: <http://www.finman.ru>
9. Госкомстат РФ. URL: <http://www.gks.ru>
10. РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера). URL: <http://www.rbc.ru> -
11. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. URL: [http:// www.government.ru](http://www.government.ru)
12. Официальный сайт министерства экономического развития Российской Федерации. URL: <http://www.economy.gov.ru>
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>



## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### **Общие положения по выполнению контрольной работы**

Контрольная работа по дисциплине «Организационное поведение» предназначена для проверки степени усвоения студентами пройденного материала по данной дисциплине.

Контрольная работа выполняется после прослушивания студентами лекционного курса по дисциплине и их самостоятельной работы с рекомендованной преподавателем учебной литературой. Контрольная работа должна показать, что ее автор освоил фундаментальные знания в области ценообразования.

Учебным планом по дисциплине «Организационное поведение» для студентов предусмотрено выполнение одной контрольной работы (контрольная работа).

Контрольная работа носит теоретико-практический характер и дает дополнительный опыт самостоятельной работы над выбранной темой, заключающийся в подборе необходимой литературы, письменном изложении материала на основе систематизации, обобщении, критическом анализе изученного материала и умении решения практических задач.

### **Варианты контрольных работ и их содержание**

<b>А, Б</b>	Вариант 1. Основы организационного поведения <ul style="list-style-type: none"><li>• сущность, предмет и методы исследования организационного поведения;</li><li>• организационное поведение как научная дисциплина, ее место в системе наук;</li><li>• использование знаний и особенностей организационного поведения в практическом управлении организацией, примеры оценки и управления поведением людей в процессе труда.</li></ul>
<b>В, Г</b>	Вариант 2. Теории поведения человека в организации <ul style="list-style-type: none"><li>• основные теории и концепции для моделирования организационного поведения, доктрина человеческих отношений;</li><li>• психологические типы и категории людей, работников;</li><li>• роль и значение “человеческого фактора” в хозяйственной практике организации, примеры использования социально-психологических методов управления.</li></ul>

<b>Ж, З, И</b>	<p>Вариант 3. Личность в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• природа человека, социально-психологическая структура личности;</li> <li>• природа организации, основные факторы, влияющие на поведение личности в организации;</li> <li>• анализ проблем восприятия и исполнения в организации, примеры ролевого поведения и ролевых конфликтов.</li> </ul>
<b>К, Л</b>	<p>Вариант 4. Мотивация и результативность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность и мотивы, сущность мотивационного процесса;</li> <li>• основные мотивационные теории и их прикладное значение, регулирование поведения индивида;</li> <li>• мотивация и результативность, примеры разработки мотивационных программ и эффективных систем вознаграждений в организации.</li> </ul>
<b>М, Н</b>	<p>Вариант 5. Формирование группового поведения в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• групповое поведение, формирование и развитие группы;</li> <li>• природа формальных и неформальных групп, межгрупповые конфликты и пути их преодоления;</li> <li>• анализ групповых, социально-психологических процессов, оценка степени сплоченности группы, примеры групповых норм поведения и явлений конформизма.</li> </ul>
<b>О</b>	<p>Вариант 6. Лидерство в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• истоки и сущность лидерства, природа и виды власти в организации;</li> <li>• основные теории лидерства, формирование команд и участие работников в управлении;</li> <li>• анализ лидерских качеств и поведения руководителя организации (подразделения), примеры его взаимоотношений с лидерами неформальных групп.</li> </ul>
<b>П</b>	<p>Вариант 7. Коммуникативное поведение в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• коммуникативные процессы в организации, вербальное и невербальное общение;</li> <li>• техника и технологии коммуникаций, ведение переговоров;</li> <li>• особенности делового общения в организации, примеры существующих барьеров эффективного общения.</li> </ul>
<b>Р</b>	<p>Вариант 8. Анализ и конструирование организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация как сложная, открытая система с целенаправленным действием, цели и методы анализа и конструирования организации;</li> <li>• факторы и элементы проектирования организации, влияние структуры организации на организационное поведение личности;</li> <li>• анализ отношений и выявление структурных недостатков, примеры организационных патологий в современной деловой организации.</li> </ul>
<b>С</b>	<p>Вариант 9. Управление поведением организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие организации с деловой средой, стиль руководства и поведение организации;</li> <li>• особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла, репутация организации и корпоративная культура;</li> <li>• поведение организации на рынке и социальная ответственность фирмы, пример формирования или изменения организационной культуры.</li> </ul>

<b>Т</b>	<p>Вариант 10. Изменения в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные виды изменений, необходимость изменений для развития организации;</li> <li>• организационное развитие и управление нововведениями (инновациями), стресс как результат нововведений;</li> <li>• анализ проблем организационного развития, примеры преодоления сопротивления нововведениям и управления стрессом на уровне организации.</li> </ul>
<b>У, Ф, Х</b>	<p>Вариант 11. Персональное развитие в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личность как субъект организационного поведения, развитие личности и социализация;</li> <li>• личностный потенциал, требования социальной роли, моделирование поведения личности;</li> <li>• удовлетворенность трудом, примеры управления деловой карьерой и адаптацией личности</li> </ul>
<b>Ц, Ч, Ш, Щ</b>	<p>Вариант 12. Поведенческий маркетинг в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сущность и стадии формирования поведенческого маркетинга, рыночные ориентации персонала;</li> <li>• типы поведения работников по отношению к клиенту, признаки клиентурного и антиклиентурного поведения;</li> <li>• выбор сегмента рынка и отбор работников, примеры формирования привлекательного организационного поведения, маркетинговой поведенческой среды.</li> </ul>
<b>Э, Ю, Я</b>	<p>Вариант 13. Организационное поведение в системе международного бизнеса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• система международного бизнеса в условиях глобализации экономики, требования к менеджерам, работающим в этой системе;</li> <li>• управление поведением в международной организации, международные регуляторы трудовых отношений;</li> <li>• особенности организационного поведения и межкультурного взаимодействия в поликультурных организациях, примеры этикетных ситуаций.</li> </ul>

### *Требования к оформлению контрольной работы*

Текст контрольной работы выполняется с использованием компьютера и распечатывается на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным, шрифт – TimesNewRoman, размер 14, межстрочный интервал - 1,5. Полужирный шрифт для выделения названий структурных элементов работы, отдельных слов не используется. Не разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на отдельных терминах, положениях, формулах путем использования шрифтов разной гарнитуры.

*Номера страниц* проставляют в середине нижнего поля листа, соблюдая сквозную нумерацию. Точка в номере страницы не ставится. Титульный лист

включают в общую нумерацию страниц, но номер страницы не проставляется. Нумерация начинается со второй страницы — «Содержание».

*Каждое задание* и другие структурные элементы работы — содержание, список использованных источников - начинаются с новой страницы.

*Формулы* в контрольной работе выделяют из текста в отдельную строку. Выше и ниже каждой формулы должна быть оставлена одна свободная строка. Пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Формулы нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией по всей работе, при этом номер формулы указывается в круглых скобках в крайнем правом положении на строке.

*Таблицы* располагаются непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице, нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией по всей работе. Заголовок таблицы располагается по ширине страницы. Слово «Таблица», ее порядковый номер и название через тире помещают над таблицей слева без абзацного отступа. Точка в конце заголовка не ставится. После таблицы до следующего основного текста работы пропускают одну строку полуторного интервала.

*Список использованных источников* должен содержать сведения об источниках, которые использовались при написании контрольной работы, которые приводятся в следующем порядке:

- федеральные конституционные законы и федеральные законы (в хронологической очередности - от последнего года принятия к предыдущему);
- нормативные правовые акты Президента Российской Федерации (в той же последовательности);
- нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации (в той же очередности);
- прочие федеральные нормативные правовые акты;
- нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- муниципальные правовые акты;

–иные официальные материалы (резолюции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные отчеты и др.);

–монографии, учебники, учебные пособия (в алфавитном порядке);

–авторефераты диссертаций (в алфавитном порядке);

–научные статьи (в алфавитном порядке);

–источники на иностранном языке;

–Интернет-источники.

Источники нумеруются арабскими цифрами без точки и печатаются с абзацного отступа.

*Контрольная работа* включает изложение теоретических основ по ниже приведенным вопросам и ситуации.

*Пример оформления титульного листа контрольной работы*

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(Финансовый университет)

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

Направление «Менеджмент»

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**  
**по дисциплине «Организационное поведение»**

Вариант \_\_\_\_\_

Студент

\_\_\_\_\_  
(И.О.Ф.)

курс

Преподаватель

\_\_\_\_\_  
(уч. степень,  
должность И.О.Ф.)

Краснодар 20\_\_\_\_

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем**

### **11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения**

1. Microsoft Windows 7 Professional
2. Microsoft Office 2010 Pro
3. Антивирус ESET Endpoint Security
4. ProjectExpert 7

### **11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

- 1 Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru>
- 2 Информационно-правовая система «Гарант-аэро». URL: <http://www.garant.ru>

### **11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации: не предусмотрены**

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде Краснодарского филиала Финансового университета.

Электронная информационно-образовательная среда Финансового университета обеспечивает:

– доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к указаниям электронных библиотечных систем и электронным образовательным

ресурсам, указанным в рабочих программах. По дисциплине «Организационное поведение» в ИОП представлены следующие виды информационных ресурсов:

- аннотации дисциплины;
- видеолекции;
- мультимедийные презентации по всем темам курса;
- методический материал;
- рабочие программы дисциплины.
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации;
- проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых осуществляется с применением электронного обучения.

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база Краснодарского филиала Финансового университета соответствует действующим противопожарным правилам и нормам, обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Образовательный процесс обеспечивается специальными помещениями, которые представляют собой аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы студентов и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и



техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории, демонстрационным оборудованием.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде Финансового университета.