МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО
директором Павловского филиала ННГУ
к.э.н. Н.А. Ягуновой
(распоряжение от 11.03.2020 г. № 19ф)

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки / специальность

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность образовательной программы

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения

ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ

Павлово

2020 год

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

1. **Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП**

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины, модули» и является обязательной для изучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на 2 курсе для очной формы обучения, на 3 курсе для заочной формы обучения.

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц

Целью изучения дисциплины является формирование целостной системы знаний и навыков в области взаимодействия личности и организации, мотивации трудового поведения персонала, конфликтов и командообразования в организации.

Основные задачи дисциплины: изучение личности и мотивации, групповой динамики и командообразования; изучение конфликтов и стрессов в поведении сотрудников организации; развитие умений оценивать человеческий потенциал, управлять корпоративновной культурой и применять знания на практике.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций**
ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать • Этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира. Уметь • Адекватно воспринимать и анализировать культурные традиции и обычаи стран и народов; • Кооперироваться с коллегами для достижения стратегических и тактических целей; • Предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурном взаимодействии. Владеть • Навыками сотрудничества представителей разных культур; • Навыками бесконфликтной работы и толерантного поведения.
ПК-ОС-21 способность оценивать кадровый потенциал организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию технологий управления персоналом в организации	Знать: • Понятие кадрового потенциала организации; • Суть основных методов оценки кадрового потенциала организации; Уметь: • Формулировать задачи по развитию технологий управления персоналом; • Определять направления развития кадрового потенциала организации в зависимости от его текущего состояния; Владеть: • Навыками оценки кадрового потенциала организации • Навыками командообразования
ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотиваций, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	Знать • Теории мотивации, лидерства и власти; • Основные подходы и теории лидерства и власти; • Элементы и классификацию организационной культуры. Уметь • Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; • Использовать различные формы власти, развивать навыки

основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	лидерства для организации командной работы; • Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Владеть • Инструментами аудита человеческих ресурсов • Навыками формирования программ мотивации и их реализации • Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач.

3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часов, из которых

Для очной формы 33 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятия лекционного типа, 16 часов занятия семинарского типа,1 час- КСР), 75 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Для заочной формы 11 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа занятия лекционного типа, 6 часов занятия семинарского типа,1 час- КСР), 93 часа составляет самостоятельная работа обучающегося, 4 часа контроль

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), **форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**	**Всего (часы)**			В том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												**Самостоятельная работа обучающегося, часы**		
				Занятия лекционного типа			**Занятия семинарского типа**			**Занятия лабораторного типа**			**Всего**					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Сущность теории организационного поведения	13		11	2		2	2		0	0			4		2	9		9
Тема 2. Взаимодействие личности и организации	13		11	2		2	2		0	0			4		2	9		9
Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	13		11	2		0	2		2	0			4		2	9		9
Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	13		11	2		0	2		2	0			4		2	9		9
Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении	13		13	2		0	2		2	0			4		2	9		11
Тема 6. Коммуникации в организации	13		11	2		0	2		0	0			4		0	9		11

Тема 7. Власть и влияние в организации	13		12	2		0	2		0	0			4		0	9		12
Тема 8. Изменения и нововведения в организации	11		12	1		0	1		0	0			2		0	9		12
Тема 9. Корпоративная культура	5		11	1		0	1		0	0			2		0	3		11
КСР	1		1										1		1			
Контроль			4															
Промежуточная аттестация - зачет																		

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Компетенция	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Форма контроля
1.	Тема 1. Сущность теории организационного поведения	ОК-5 ПК-1	Предмет и содержание курса. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, фрейдизма и др. Человеческие ресурсы как основы организационного развития. Основные подходы к описанию организационного поведения.	Лекция, семинарские занятия	эссе
2.	Тема 2. Взаимодействие личности и организации	ОК-5, ПК-ОС-21	Основы поведения личности в организации. Социализация и адаптация личности в организации. Социальные процессы в организации. Ролевое поведение в организации.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	ПК-1, ПК-ОС-21	Сущность и значение мотивации. Эволюция подходов к мотивации. Понятийный аппарат теорий мотивации. Содержательные и процессные теории мотивации. Современные подходы и перспективы мотивации.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
4.	Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	ПК-1, ПК-ОС-21	Рабочие группы, их признаки и виды. Формальные и неформальные группы. Приемы укрепления группового единства.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
5.	Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении	ОК-5 ПК-1, ПК-ОС-21	Понятие, структура и причины конфликтов. Типы конфликтов и их характеристика. Способы управления конфликтами. Сущность и динамика стрессов в организации. Управление персоналов в условиях стресса. Психогигиена стрессов.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
6.	Тема 6. Коммуникации в организации	ОК-5, ПК-ОС-21	Сущность и виды коммуникации. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
7.	Тема 7. Власть и влияние в организации	ПК-1	Сущность власти и влияния в организационном поведении. Современные подходы к осуществлению власти и оказания влияния. Подходы к изучению лидерства: с позиции личных качеств, поведенческий, ситуационный, современный. Стили руководства.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
8.	Тема 8. Изменения и нововведения в организации	ОК-5, ПК-ОС-21	Сущность изменений и нововведений в организации. Процесс управления изменениями и нововведениями. Сопротивление изменениям и нововведениям и их преодоление	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
9.	Тема 9. Корпоративная культура. Модели национальных деловых культур	ПК-1, ПК-ОС-21	Корпоративная культура, ее содержание и формирование. Имидж организации и его формирование. Социальная ответственность и соблюдение общественной этики в деятельности организации. Организационное поведение в международном контексте	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания

4. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся при проведении занятий по дисциплине «Организационное поведение» используются активные и интерактивные формы обучения, в числе которых активные лекции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций с последующим принятием решений и др.

В качестве технологий, способствующих иллюстрации изучаемой темы, желательно использовать компьютерные презентации, а также различные обучающие тематические каналы на сайте YouTube. Использование сети Интернет способствует не только привлекательности материала, но и моделированию современных ситуаций, связанных с организационным поведением.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Наименование разделов входящих в дисциплину	Вопросы, отводимые на самостоятельное освоение обучающимися	Виды самостоятельной работы
Тема 1. Сущность теории организационного поведения	Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников; Поведенческие ресурсы управления организацией; Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения	**Эссе**
Тема 2. Взаимодействие личности и организации	Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых; Личность и организация: гармония и конфликт интересов; Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение	**Реферат**
Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения; Принципы научного управления; Концепция “человеческих отношений”; Социотехнический подход к организации; Ситуационные аспекты организационного поведения	**Реферат**
Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	Природа групп в организации, их классификации и стадии развития. Эффект “социальной фацилитации” и его практическое значение. Межгрупповое взаимодействие в организации	**Реферат**
Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении	Понятие конфликта. Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Причины конфликтного поведения. Динамика конфликта. Управление конфликтами. Профилактика и мониторинг конфликтов. Динамика стрессов. Симптомы стресса и психические состояния персонала.	**Реферат**

Тема 6. Коммуникации в организации	Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации. Структура информационных потоков в организации	**Реферат**
Тема 7. Власть и влияние в организации	Партисипативность как фактор повышения производительноститруда. Человеческая компетентность менеджера	**Реферат**
Тема 8. Изменения и нововведения в организации	Метод наблюдения в научном исследовании организационного поведения; Описание критических ситуаций как метод исследования организационного поведения. Анализ документов в исследованиях организационного поведения. Опрос в исследованиях поведения людей в организациях. Организационная диагностика	**Реферат**
Тема 9. Корпоративная культура	Совместимость стратегии и организационной культуры. Система управления и существующая в организации культура. Организационная культура и переходные процессы в организации	**Реферат**

Темы эссе:

1. Поведение – это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой образ (И. Гете);
2. Вы можете забрать мои фабрики, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и я все восстановлю (Г. Форд);
3. Главное воздействие на производительность труда оказывают не условия труда сами по себе, а внимание к персоналу (Т. Питерс);
4. Ставя на первое место людей, вы никогда не совершите ошибки даже в вопросе делания денег (М. Маркс, компания Marx & Spencer);
5. Люди, продукция, деньги – ключевые элементы бизнеса. Но люди – самое важное. Самая главная проблема руководителя – проблема отношений с людьми (из инструкции для менеджеров фирмы Toyota Motors Corporation).

Темы рефератов:

- Структура модели взаимодействия человека и организационного окружения.
- Обучение человека при вхождении в организацию.
- Модификация роли и личности.
- "Промежуточная" культура новых членов организации.
- Управление процессом вживаемости в организацию.
- Адаптация личности к организационному окружению.
- Стимулирование потребностей.
- Влияние групп потребностей на поведение человека.
- Практическая ценность теорий мотиваций.
- Менеджер и построение действенной системы мотивирования людей.
- Построение коммуникационных сетей.
- Источники власти и средства ее реализации.

- Конфликт как индикатор культуры организации.
- Лидерство как специфический тип управленческого взаимодействия.
- Соотношение лидерства и руководства.
- Оценка лидерства в группах.
- Новые подходы к способностям лидера решать проблемы.
- Методы и стили разрешения конфликтов.
- Уровни организационной культуры.
- Управление процессом изменения культуры.
- Структура моделей организационной культуры.
- Влияние культуры народа на формирование организационной культуры.
- Организационная культура и переходные процессы в организации.

Порядок выполнения и контроля самостоятельной работы обучающегося:

При написании реферата материал должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.
Объём реферата определяется его содержанием и составляет 20-25 страниц (без приложений). Реферат должен включать:
- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита рефератов может проходить на семинарских занятиях путем пятиминутного доклада обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

Написание эссе производится в произвольной для обучающихся форме. Рекомендуемый объем эссе 2 – 3 стр.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержатся в таблице 1 раздела 2 «Планируемые результаты обучения по дисциплине»:

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотиваций, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-ОС-21 Способность оценивать кадровый потенциал организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию технологий управления персоналом в организации

ОК-5

Индикаторы компетенции	Оценки сформированности компетенций	
	Не зачтено	**Зачтено**
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний, высокий
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

ПК-1

Индикаторы компетенции	Оценки сформированности компетенций	
	Не зачтено	**Зачтено**
Полнота	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимый уровень

знаний	требований. Имели место грубые ошибки.	знаний. Допущены негрубые ошибки.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний, высокий
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

<u>ПК-ОС-21</u>

Индикаторы компетенции	**Оценки сформированности компетенций**	
	Не зачтено	**Зачтено**
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.

	ошибки.	
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний, высокий
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

6.2. Описание шкал оценивания

Итоговый контроль проводится в виде зачета. В качестве оценочного средства при проведении зачета по дисциплине «Организационное поведение» выступает собеседование по вопросам, размещенным в п. 6.4 данной рабочей программы.

	Зачтено	**Не зачтено**
Знания	Студент обнаруживает: - системное, всестороннее, глубокое знание учебного материала, свободно владеет терминологией по предмету; - полное знание учебного материала, в основном владеет терминологией; - знание основного материала, но допускает неточности в ответе, в определении понятий.	Студент обнаруживает: - пробелы в знаниях основного учебного материала, ответы носят отрывочный, поверхностный характер, студент не понимает существа вопроса, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя. Обнаруживает незнание курса на уровне лекционного материала, базового учебника

Умения, навыки	Студент: - успешно выполняет практические задания; - допускает погрешности при выполнении практических заданий, которые не носят принципиального характера	Студент: - допускает принципиальные ошибки в выполнении практических заданий, не может применять знания для выполнения практических заданий

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций

При выставлении итоговой оценки на зачете учитываются результаты текущего контроля.

Система текущего контроля знаний, умений и владений обучающегося

№	Практическое занятие	Вид выполняемых работ	Количество выставляемых баллов
1	Сущность теории организационного поведения	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
2	Взаимодействие личности и организации	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
3	Мотивация трудового поведения персонала	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 10 (задание)
4	Групповая динамика и командообразование в организации	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
5	Конфликты и стрессы в организационном поведении	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 10 (задание)
6	Коммуникации в организации	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
7	Власть и влияние в организации	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
8	Изменения и нововведения в организации	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
9	Корпоративная культура	Реферат, практическое задание	5 (реферат), 5 (задание)
	Всего		100 баллов

Процедура аттестации по дисциплине «Организационное поведение» производится на основе результатов оценивания знаний в форме устного опроса, а также умений и навыков в форме результатов решения практических контрольных заданий (ПКЗ).

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- *устный опрос.*
Критерии оценивания результатов устного опроса:
- более 85% правильных ответов на вопросы опроса – зачтено (отлично);
- от 65% до 84% правильных ответов на вопросы опроса – зачтено (хорошо);
- от 50% до 64% правильных ответов на вопросы опроса – зачтено (удовлетворительно);
- менее 50% правильных ответов на вопросы опроса – не зачтено (неудовлетворительно).
Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания.
В качестве ПКЗ выступают решения кейс-задач и разноуровневых заданий.
Критерии оценки результатов решения кейс-задачи и задания:
- глубина разработанных мероприятий и рекомендаций по решению проблем, выявленных в ходе изучения кейса;
- активность участников команды в процессе работы.

Критерии и показатели оценивания реферата

Критерий	Обоснование оценки
Уровень раскрытия сущности проблемы. *Макс. – 3,5 балла*	- соответствие содержания теме реферата; - полнота раскрытия основных понятий проблемы; - наличие и обоснованность выводов в рамках проблемы исследования; - наличие авторской позиции по проблеме исследования и самостоятельности суждений.
Обоснованность выбора источников литературы по проблеме исследования и их критический анализ. *Макс. – 2,5 балла*	- соответствие источников литературы проблеме исследования; - привлечение новейших работ по проблеме исследования (журналы, материалы сборников научных трудов, последние статистические данные, интернет-ресурсы и т.д.); - умение обобщать и сопоставлять точки зрения различных авторов по исследуемой проблеме.
Соблюдение требований к оформлению. *Макс. – 1,5 балла*	- правильность оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему и структуре реферата; - культура оформления: шрифт, абзацный отступ, междустрочный интервал, разметка страницы.
Защита реферата. *Макс. – 2,5 балла*	- наличие в докладе основных положений состояния исследуемой проблемы; - аргументация основных выводов о проблеме исследования; - наличие презентационного материала в ходе устного доклада; - наличие обоснованных ответов на вопросы по теме исследования со стороны группы и преподавателя.

Реферат оценивается по 10 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:
• 9,6 – 10 баллов – «превосходно»;
• 8,6 – 9,5 баллов - «отлично»;
• 7,6 – 8,5 баллов – «очень хорошо»;
• 6,6 – 7,5 баллов – «хорошо»;
• 5,1 – 6,5 баллов – «удовлетворительно;
• менее 5,1 балла – «неудовлетворительно».

Баллы, полученные при написании и защите реферата учитываются в процессе итогового контроля сформированности компетенций в рамках рабочей программы данной дисциплины

Критерии оценки эссе

1. Соответствие содержания текста выбранной теме
2. Наличие четкой и логичной структуры текста
3. Наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике
4. Обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора
5. Отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок
6. Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям
7. Сдача эссе в установленный срок.

Балльно-рейтинговая оценка	Критерий
оценка «отлично» (5 баллов)	выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме
оценка «хорошо» (4 балла)	выставляется студенту, при условии соответствия содержания текста выбранной теме, наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике, обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора.
оценка «удовлетворительно» (3 балла)	выставляется студенту, в случае соответствия содержания текста выбранной теме, наличия выводов автора по рассматриваемой проблеме.
оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)	выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствия авторской позиции по рассматриваемой проблематике описанной и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки эссе.

Критерии оценки кейс-задач

Оценка	Критерии оценки
отлично	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.
хорошо	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной

	терминологией.
удовлетворительно	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
неудовлетворительно	Case решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Примеры практических контрольных заданий

Примеры кейс-задач

<u>Задание 1.</u> Задание для анализа особенностей восприятия работы менеджеров в организации, с точки зрения их взаимодействия с коллективом (ОК-5)

Топ менеджеры часто принимают ошибочные решения в виду того, что плохо представляют многие детали в работе своих подчиненных. В связи с этим на некоторых предприятиях стала использоваться практика «смотрящего менеджмента»: менеджеры составляют свое расписание так, чтобы регулярно находить время на «прогулку» вокруг работающего персонала. Они общаются с рядовыми сотрудниками и заводят новые контакты в компании.

Данная практика была использована Биллом Ньюлетт и Дейвом Пакард, которые стремились узнать больше о сложностях и возможностях, с которыми сталкивались их работники. Следом за ними многие другие компании перешли на такой стиль управления и увидели в нем много преимуществ по сравнению с традиционным офисным подходом.

Популярная телепередача «Тайный Босс» пошла дальше и провела ряд социальных экспериментов. Ряд топ менеджеров крупнейших компании инкогнито были внедрены в работу рядового персонала других компаний. По завершении эксперимента внедренные менеджеры признались, что эксперимент показал им, насколько сложную и разностороннюю работу выполняет персонал, и как много навыков требуется, чтобы выполнить ее качественно. Они также сказали, что полученный опыт научил их много новому в ведении бизнеса и в совершенствовании ряда бизнес процессов.

Несмотря на определенные преимущества, практика «смотрящего менеджмента» имеет ряд недостатков. Во-первых, время, которое менеджеры проводят, прогуливаясь среди работников, - это время, которые они могли бы посвятить на выполнение своих непосредственных обязанностей: анализ, координация, стратегическое планирование. Во-вторых, менеджмент, основанный на субъективных впечатлениях, полученных от общения с персоналом и осмотра рабочих мест, противоречит научному менеджменту, который исходит из результатов исследований при принятии управленческих решений. В-третьих, менеджеры могут восприниматься служащими как бездельники и надсмотрщики, что подрывает уважение и доверие к руководству. Внедрение подобного подхода требует серьёзной подготовки и готовности минимизировать негативные последствия.

Вопросы:

1. Что нового могут менеджеры усвоить, прогуливаясь по компании и общаясь с её сотрудниками, в сравнении с отчетами о деятельности организации?
2. Будучи работником такого предприятия, как бы вы отнеслись к такой практике? Знание о том, что топ менеджеры время от времени взаимодействуют со служащими непосредственно на их рабочем месте, повлияло бы на Ваше восприятие ценностей организации?
3. Как еще руководство компании может получать информацию о ежедневных бизнес операциях, происходящих в организации?
4. Что следует предпринять менеджерам, чтобы минимизировать негативные последствия подобного подхода?

<u>Задание 2.</u> Задание для анализа типа личности и способности управлять группой (ПК-1)

Вероника Матвеевна - старший мастер, 31 год. Это подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение - веселое, бодрое. На вопрос: "Как дела?" - отвечает с улыбкой: "Очень хорошо", хотя иногда оказывается, что в свою очередь дела и на работе, и в личной жизни не так уж хороши. Про свои достижения радостно объявляет всем: "Вот, начальник цеха опять похвалил". Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: "Это как-то случайно получилось, не так уж трудно исправить..."; "В этом никто не виноват..."; "Это не так уж и трудно исправить". Здесь интересен следующий аспект. Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна. Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

Лев Викторович - бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах. Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал возвратить стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился. Сослуживцы считают, что очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Привязан к своей семье. Хороший отец. Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необычайно упрям, и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константин Анатольевич - инженер, 37 лет. Важно заметить, что он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Стоит сказать, что расстраивается, в случае если кто-то проявляет к нему невнимание. Однажды Константин Анатольевич сильно огорчился, когда не смог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден. Очень обидчив. Болезненно переживает всякую обиду. Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей. Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, никогда их не нарушает. Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече

с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться. В случае в случае если его никто не задевает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняет все задания аккуратно и в срок.

Татьяна Алексеевна - менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и "лететь" в любом направлении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны. Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она резко переходит от смеха к гневу, и наоборот. Татьяна Алексеевна очень инициативна. Всех "засыпает" вопросами. Злопамятна. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

Вопросы:

1. Определите тип личности каждого персонажа по нескольким типологиям. Опишите их психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этих людей? Как они удовлетворяют свои потребности?
3. Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Какие из предложенных типов личностей наиболее склонны к стрессам?
5. В каких производственных ситуациях данные люди будут наиболее эффективны? Как можно использовать потенциал каждого?
6. Кто из этих сотрудников склонен к командной работе? Поясните свой ответ.
7. Опишите ваш метод управления организационным поведением каждого из них.

<u>Задание 3</u>. Влияние адаптации нового сотрудника в коллективе и стиля управления менеджера на кадровый потенциал организации (ПК-ОК-21)

Сеть магазинов OLS существует в Москве уже более 3 лет. Ассортимент магазинов составляет продукция всемирно известной фирмы «Levi Strauss». За указанное время фирма «Сантан», которая является владельцем этой сети магазинов, добилась достаточно устойчивого положения на рынке и решила увеличить количество торговых точек. Было запланировано открытие двух новых магазинов. В связи с этим был произведен расширенный набор персонала на должности продавцов-консультантов. Отбор проходил в два этапа, отсев составил около 90%. Однако, несмотря на такой строгий контроль, всегда существует возможность появления в коллективе фирмы человека случайного, либо не подходящего для работы в сфере обслуживания, либо не разделяющего основных принципов внутрифирменного общения.

Задача по выявлению таких людей ложится на плечи непосредственного руководителя, т.е. управляющего магазином. Именно он должен определить, удовлетворяет ли данный работник производственным и корпоративным требованиям. Причем чем скорее он это сделает, тем лучше, так как фирме не придется затрачивать средства на обучение и вовлечение в коллектив нового работника. Прошедшие отбор кандидаты распределялись непосредственно по магазинам. Еженедельно в OLS направлялись группы новичков в количестве 2—3 человек. Они получали первоначальное представление об ассортименте, правилах торговли и поведения в коллективе, а затем поступали непосредственно в распоряжение старшего по смене и начинали постепенно включаться в процесс обслуживания клиентов. За деятельностью вновь прибывших велось тщательное

наблюдение, в ходе которого выявлялось, соответствуют ли они требованиям, предъявляемым фирмой к своим сотрудникам. В результате принималось решение о дальнейшей судьбе кандидата.

В составе одной из групп в магазин поступила Светлана Петровская. С самого начала эта кандидатура вызвала у управляющего OLS Сергея Королева некоторые чисто интуитивные сомнения. Сергей работал управляющим около 2 лет, до этого прошел традиционный для OLS путь от продавца-консультанта до старшего по смене, поэтому ему была хорошо известна специфика работы своих подчиненных и он практически с первой минуты знакомства мог определить, подходит ли данный человек фирме или нет. Тем не менее, несмотря на первое впечатление, он решил присмотреться к Петровской. К тому же его интересовало мнение коллектива OLS о новой сотруднице, а для того, чтобы оно сформировалось, нужно определенное время. Сергей не создавал барьеров при общении с подчиненными и всячески поощрял инициативу. Мнение сотрудников о новом работнике было для него очень важно. За заботами об объеме продаж он никогда не забывал о своем персонале.

Итак, новая сотрудница начала свою деятельность в качестве продавца-консультанта. Она показала себя способной к обучению, адекватно воспринимала необходимую информацию, выполняла приказы руководства и в целом неплохо себя зарекомендовала.

Однако положение вскоре изменилось. По прошествии нескольких дней выяснились некоторые странности в поведении Светланы. Девушка страдала излишней обидчивостью, отсутствием чувства юмора в обычном понимании и, вместе с тем, обладала способностью шутить так, что ее шутки были больше похожи на упреки. К тому же ее внешний вид оставлял желать лучшего: она не отличалась опрятностью и аккуратностью. При работе с клиентами она выглядела так, словно ждала, что ее вот-вот кто-нибудь ударит. Вместе с тем она стремилась всячески им услужить, видимо, ради того, чтобы избежать возможных упреков. Однако ее жалостливый вид вызывал у некоторых клиентов отнюдь не желание ее поддержать, а совсем наоборот — поиздеваться и пошутить над ней. Самое главное состояло в том, что она этого даже не понимала. Таким образом, ее появление в торговом зале отнюдь не помогало формированию у покупателей правильного мнения о фирме.

Отношения с коллективом у Светланы тоже не сложились, хотя все сотрудники OLS были с ней доброжелательны и терпимы к ее странностям. Коллектив состоял в основном из молодежи, отличался энтузиазмом, сплоченностью и совместимостью. Последнее было особенно важно, некоторые сотрудники даже были уволены во время прохождения испытательного срока по причине несовместимости с коллективом. Светлана никогда не принимала участия в дружеских вечеринках, хотя объективных причин для отказа у нее не было. К тому же если с клиентами она была вежлива, то с коллегами — наоборот.

Однако, несмотря на все уже перечисленные странности, Сергей пока не принимал решения относительно Петровской, хотя прошло почти 3 недели. Ему казалось, что стоит с ней немного поработать и все встанет на свои места. Членам коллектива было обидно за «лицо» своей фирмы. Они ждали от управляющего конкретного решения, а он медлил.

Вопросы:

1. Можно ли назвать коллектив данного магазина эффективным? Можно ли назвать эффективным его руководителя?
2. Какой стиль руководства преобладает в деятельности С. Королева?
3. Существует ли, на ваш взгляд, у коллектива OLS деловое кредо?
4. На каком уровне осознания управленческой позиции руководителя находится С. Королев?
5. Как, по-вашему, должен поступить управляющий в сложившейся ситуации? Почему он не учитывает требования коллектива? Не вступает ли его поведение в противоречие с присущим ему стилем управления?
6. Как проявляется сплоченность коллектива в ситуации с новой сотрудницей? Не следует ли руководителю скорректировать поведение коллектива?

Примеры разноуровневых заданий

Задание 1.
Раскрыть способность кооперироваться с коллегами для достижения общих целей (ОК-5).

1. Представьте себе две ситуации:
   • когда вы проводили процесс социализации другого человека;
   • когда проводился процесс вашей социализации.
   Опишите каждую из ситуаций.
2. Определите, какие стратегии социализации использовались в каждой ситуации. Затем обсудите их с одним из товарищей по группе и придите к общему выводу.
3. Вместе со всей группой сравните стратегии, использовавшиеся в этих ситуациях, ответив на следующие вопросы:
   1. С помощью каких стратегий проводился процесс социализации участников? Какие модели вы видите?
   2. Какие стратегии использовали участники, когда они сами проводили процесс социализации других людей? Какие модели вы видите?
   3. Какие чувства вы испытывали при реализации каждой из этих стратегий?
   4. В каких случаях вы сталкивались с ролевым конфликтом, ролевой неопределенностью?
   5. В каких случаях вы испытывали стресс?
   6. Какие стратегии были эффективны и почему?
   7. Какие стратегии связаны с ролевым конфликтом? ролевой неопределенностью? стрессом?

Задание 2.
Раскрыть способность организации групповой работы (ПК-1, ПК-ОС-21)

Опишите свою учебную группу с точки зрения теории формальных и неформальных групп:
- На основе чего сложились неформальные группы?
- Есть ли между ними противостояние или, наоборот, группы готовы объединяться и сотрудничать? Если да, то по какому поводу?
- Влияет ли руководство/преподаватель/староста группы на деятельность людей через неформальные группы или неформальных лидеров?
- Создаются ли в рамках учебной группы формальные группы, например рабочие, для решения каких-то конкретных задач?

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. История становления и направления развития организационного поведения
2. Эффективность деятельности организации
3. Модели организационного поведения
4. Понятие и структура личности
5. Типы личности и их профессиональная направленность
6. Модели поведения человека в организации
7. Социализация личности в организации
8. Девиантное поведение личности в организации
9. Типология личности Майерс-Бриггс
10. Сущность и содержание мотивации
11. Современные теории мотивации
12. Мотивация и стимулирование
13. Классификация групп и мотивы объединения людей
14. Группа и команда: основные принципы построения
15. Стадии развития группы
16. Факторы, определяющие поведение членов группы
17. Процесс взаимодействия людей в группе
18. Природа лидерства. Лидер организации
19. Типы лидерства в организации
20. Управленческий аспект лидерства
21. Современные оценки феномена лидерства
22. Процесс коммуникации в организации
23. Межличностные коммуникации и их барьеры
24. Управление коммуникациями в организации
25. Корпоративная культура и поведение организации
26. Понятие управленческой этики
27. Формирование и изменение корпоративной культуры
28. Формирование и управление репутацией организации
29. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компании
30. Модель межкультурных различий Г. Хофстеде
31. Адаптация организаций в международной среде
32. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура аттестации в форме устного опроса проводится по вопросам, помещенным в разделе 6.4 рабочей программы. Вопросы включаются в билеты (по 2 вопроса в каждом билете). На подготовку ответа на вопросы билета отводится 40 минут.

Процедура оценки умений и навыков в форме кейс-стади и правила организации групповой работы:

Учебная группа разбивается на четыре-пять команд (малых групп) по четыре-пять человек в каждой. Из числа участников команды выбирают в качестве ее руководителя наиболее авторитетного участника, в задачу которого входит организация продуктивной работы всей группы. Далее в течение отведенного времени участники команды читают, обсуждают, вырабатывают групповое решение и составляют отчет, отвечая на поставленные вопросы. Затем заслушиваются сообщения команд, проводится

обсуждение полученных в группах результатов и вырабатывается на этой основе общее представление о направлениях решения поставленных вопросов.

Результаты практической самостоятельной работы (оформленные в виде презентаций по темам курса) принимаются в виде презентаций в терминал-классе или в аудитории, оснащенной специальным оборудованием. Результаты практических занятий принимаются в устной форме на занятиях. Результаты решения задач и кейсов принимаются в письменной форме.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД,

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) **Основная литература**

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 268 с.- ISBN 978-5-394-03578-4. - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа:https://znanium.com/catalog/product/1091456)

2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 3-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 230 с. - ISBN 978-5-394-03762-7. - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1091501)

3. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.:Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/415045)

б) дополнительная литература:

1. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/615081)

2. Организационное поведение: шпаргалка. — Москва : РИОР. — 122 с. - ISBN 978-5-369-00197-4. - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/614850)

3. Организационное поведение: Учебник / Минева О.К., Арутюнян С.А., Белик Е.А., Крюкова Е.В. - Москва: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 256 с.: ил.; - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1070335)

4.Резник С.Д.Организационное поведение: Учебник / Резник С.Д., 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010032-6 - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/467203)

5. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 268 с.- ISBN 978-5-394-03578-4. - Текст : электронный. - URL: (доступно в ЭБС «Знаниум» , режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1091456)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. http://studentam.net/ Электронная библиотека учебников
2. http://www.rsl.ru/ Российская государственная библиотека
3. Операционная система Microsoft Windows
4. Пакет прикладных программ Microsoft Office
5. Правовая система «Консультант плюс»
6. Правовая система «Гарант

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Реализация программы предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым оборудованием;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет;
- лицензионного (операционная система Microsoft Windows, пакет прикладных программ Microsoft Office) и свободно распространяемого программного обеспечения.

В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием Microsoft Office или других средств визуализации материала.

Доступ к электронным информационным ресурсам осуществляется в компьютерном классе и библиотеке филиала.

9. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

9.1. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется филиалом с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать 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. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

9.2. В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья филиал обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт).

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

9.3. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

9.4. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

№ п/п	Критерии студентов	Формы
1	С нарушением слуха	• в печатной форме • в форме электронного документа
2	С нарушением зрения	• в печатной форме увеличенным шрифтом • в форме электронного документа
3	С нарушением опорно-двигательного аппарата	• в печатной форме • в форме электронного документа

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

9.5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

9.5.1 *Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы*.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

№ п/п	Критерии студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
1	С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
2	С нарушением зрения	собеседование по	преимущественно устная проверка (индивидуально)

		вопросам	
3	С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение письменных тестов, контрольные вопросы	письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту/экзамену.

9.5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

9.6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/ или в электронно-библиотечных системах.

9.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой

подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

9.8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) - мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения «экранная лупа» для студентов с нарушением зрения.

В аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрены места для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ и ОПОП ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент», направленность образовательной программы «Производственный менеджмент».

Автор: _____

Рецензент: к.э.н., генеральный директор

ООО НЗСМИ «Парацельс» _____ Ягунов А.Е.

Заведующий кафедрой экономики и права к.э.н., доцент _____ Ягунова Н.А.

Программа одобрена на заседании объединенной методической комиссии ИОО и филиалов университета, протокол № 11 от 10.03.2020 года