МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
и.о. декана факультета
_____ Красникова А.В.
«30» августа 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Теория менеджмента: организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль Логистика и управление цепями поставок

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы _____ /Володина Н.Л./

Заведующий кафедрой
экономики и управления на
предприятии
машиностроения _____ /Туровец О.Г./

Руководитель ОПОП _____ /Щеголева Т.В./

Воронеж 2017

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины: овладение знаниями, методами и приемами управления поведением личности и группы в организациях.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение основных концепций, базовых теоретических подходов и моделей организационного поведения;
- овладение теориями мотивации и лидерства, принципами их применения на практике;
- формирование представления об индивидуальном и групповом поведении в организации, овладение навыками организации групповой работы;
- овладение методами разрешения конфликта;
- применение теоретических знаний в области управления поведением людей в организации для решения практических задач.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Теория менеджмента: организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

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

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Компетенция	**Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции**
ОПК-2	Знать - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства.
	Уметь - организовывать командное взаимодействие для решения

	управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации.
	- владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - навыками деловых коммуникаций.
ПК-1	Знать -основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования -особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации
	Уметь -разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации
	владеть - методами управления командами -навыками применения различных стилей лидерства
ПК-2	знать -основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы коммуникаций; -основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы управления конфликтами; -основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
	Уметь -оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения;
	Владеть - методами реализации функцией мотивирования; -методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	36	36

В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	108	108
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	 180 5	 180 5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	20	20
В том числе:		
Лекции	10	10
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа	151	151
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	 180 5	 180 5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

5.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Практ зан.	СРС	Всего, час
1	Введение в организационное поведение.	**Основы управления поведением людей в организации.** Актуальность проблем управления поведением людей в организации. Предпосылки возникновения организационного поведения. Взаимосвязь с другими науками. Понятие об организационном поведении. Предмет, содержание дисциплины «организационное поведение» и методологические особенности. Цели и задачи организационного поведения.	2	2	12	16

		Организационное поведение как особый вид деятельности и самостоятельная область знаний. Факторы, обусловливающие организационное поведение. Основные теоретические подходы к организационному поведению. Внешняя среда и организационная структура как факторы, обусловившие организационное поведение. Характеристика системного и ситуационного подходов как основополагающих подходов организационного поведения.				
2	Система и модели организационного поведения.	**Система организационного поведения и ее элементы**. Структура системы организационного поведения. Организационная культура. Организационная культура и социальная окружающая среда как элементы системы организационного поведения. Теория X и Y Д.Макгрегора. **Моделирование организационного поведения.** Понятие и становление моделей организационного поведения. Практика использования моделей организационного поведения. Теория психоанализа. Теория бихевиоризма. Теория гуманистической психологии.	2	2	14	18
3	Индивидуальное поведение.	**Личность как категория организационного поведения.** Основные характеристики личности. Поведенческие черты личности. Природа и основные характеристики установок работника. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Сущность и значимость восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. **Персональное развитие в организации.** Личностный потенциал. Процесс формирования и развития личности. Развитие личности и социализация. Стимулирующее подкрепление. Свойства личности: локус контроля, ориентация на достижение, самооценка, самоориентация, склонность к риску, авторитарности, макиавеллизм.	2	2	14	18

4	Групповое поведение.	**Группа как субъект организационного поведения.** Понятие и основные виды групп. Основные характеристики формальных и неформальных групп. Понятие о групповой динамике. Формирование и развитие групп. Потенциал группы и его результативность. Особенности формальных и неформальных групп. **Команды в современных организациях.** Команды и их создание. Организация командной работы. Самоуправляемая команда	2	2	14	18
5	Основы мотивации.	**Сущность мотивации.** Понятие мотивации. Элементы мотивации. Мотивационная структура и процесс мотивации. Типы мотивирования. Подходы к трудовой мотивации. Первичные, общие и вторичные мотивы. Мотив достижений, принадлежности, власти, статуса. Особенности и значение теории А. Маслоу. Преимущества, недостатки и использование теории. **Теории мотивации.** Процессуальные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение. Понятие о научении. Регулирование организационного поведения путем построения графика подкрепления. Сущность и принципы построения графика подкрепления. Организационная система вознаграждений: денежное вознаграждение и нематериальное вознаграждение. Практика использования мотивационных моделей.	4	4	14	22
6	Лидерство, руководство и наделение властью.	**Лидерство в организации.** Понятие, основы и источники лидерства. Теория власти и влияния. Лидерство и руководство. Стили руководства. Типы и навыки лидерства. Стили руководства: автократический (авторитарный), демократический, либеральный.**Теории лидерства.** Теория лидерских черт. Поведенческий подход к феномену лидерства. Групповая и ситуационная теория лидерства. Харизматический	2	2	14	18

		лидер. Современные оценки феномена лидерства.				
7	Управление коммуникациями.	**Коммуникативное поведение в организации.** Определение коммуникации. Коммуникативный процесс. Коммуникации между людьми. Классификация коммуникаций. Управление организационными коммуникациями. Коммуникационные технологии: телекоммуникации и электронная почта; управленческие информационные системы. Развитие организационных коммуникаций в современных условиях.	2	2	12	16
8	Управление конфликтами и стрессами.	**Управление поведением в конфликтных и стрессовых ситуациях.** Понятие и структура конфликта Типы конфликтов. Причины конфликтов. Управление конфликтами. Стратегии поведения в конфликте. Методы разрешения конфликтов. Организационные изменения и их последствия. Понятие и факторы стресса. Психологические и поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Основные способы борьбы со стрессом. Актуальность решения проблемы управления в организации. Факторы, способствующие развитию конфликта в организации. Конфликтогенные действия лидера. Модель конфликта. Тенденции развития стресса.	2	2	14	18
		Итого	**18**	**18**	**108**	**144**

5.1.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Практ зан.	СРС	Всего, час
1	Введение в организационное поведение.	**Основы управления поведением людей в организации.** Актуальность проблем управления поведением людей в организации. Предпосылки возникновения организационного поведения. Взаимосвязь с другими науками. Понятие об организационном поведении. Предмет, содержание дисциплины «организационное поведение» и методологические особенности. Цели и задачи организационного поведения. Организационное поведение как особый вид деятельности и	2	-	24	26

		самостоятельная область знаний. Факторы, обусловливающие организационное поведение. Основные теоретические подходы к организационному поведению. Внешняя среда и организационная структура как факторы, обусловившие организационное поведение. Характеристика системного и ситуационного подходов как основополагающих подходов организационного поведения.				
2	Система и модели организационного поведения.	**Система организационного поведения и ее элементы**. Структура системы организационного поведения. Организационная культура. Организационная культура и социальная окружающая среда как элементы системы организационного поведения. Теория X и Y Д.Макгрегора. **Моделирование организационного поведения.** Понятие и становление моделей организационного поведения. Практика использования моделей организационного поведения. Теория психоанализа. Теория бихевиоризма. Теория гуманистической психологии.	2	2	24	28
3	Индивидуальное поведение.	**Личность как категория организационного поведения.** Основные характеристики личности. Поведенческие черты личности. Природа и основные характеристики установок работника. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Сущность и значимость восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. **Персональное развитие в организации.** Личностный потенциал. Процесс формирования и развития личности. Развитие личности и социализация. Стимулирующее подкрепление. Свойства личности: локус контроля, ориентация на достижение, самооценка, самоориентация, склонность к риску, авторитарности, макиавеллизм.	2	2	26	30
4	Групповое поведение.	**Группа как субъект организационного поведения.**	2	2	26	30

		Понятие и основные виды групп. Основные характеристики формальных и неформальных групп. Понятие о групповой динамике. Формирование и развитие групп. Потенциал группы и его результативность. Особенности формальных и неформальных групп. **Команды в современных организациях.** Команды и их создание. Организация командной работы. Самоуправляемая команда				
5	Основы мотивации.	**Сущность мотивации.** Понятие мотивации. Элементы мотивации. Мотивационная структура и процесс мотивации. Типы мотивирования. Подходы к трудовой мотивации. Первичные, общие и вторичные мотивы. Мотив достижений, принадлежности, власти, статуса. Особенности и значение теории А. Маслоу. Преимущества, недостатки и использование теории.**Теории мотивации.** Процессуальные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение. Понятие о научении. Регулирование организационного поведения путем построения графика подкрепления. Сущность и принципы построения графика подкрепления. Организационная система вознаграждений: денежное вознаграждение и нематериальное вознаграждение. Практика использования мотивационных моделей.	2	2	26	30
6	Лидерство, руководство и наделение властью.	**Лидерство в организации.** Понятие, основы и источники лидерства. Теория власти и влияния. Лидерство и руководство. Стили руководства. Типы и навыки лидерства. Стили руководства: автократический (авторитарный), демократический, либеральный. **Теории лидерства.** Теория лидерских черт. Поведенческий подход к феномену лидерства. Групповая и ситуационная теория лидерства. Харизматический лидер. Современные оценки феномена лидерства.	-	2	25	27

Контроль				**9**
Итого	**10**	**10**	**151**	**180**

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 3 семестре для очной формы обучения, в 3 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Разработка модели современного менеджера.
2. Совершенствование системы менеджмента предприятия.
3. Разработка организационной структуры управления предприятием.
4. Совершенствование организационной структуры управления предприятием.
5. Разработка проекта совершенствования организационной структуры подразделения предприятия (маркетинговая служба, финансовая служба, логистическая служба).
6. Разработка проекта управления временем менеджера (проект тайм-менежмента современного менеджера).
7. Использование партисипативных методов управления в повышении творческой активности работников предприятий.
8. Управление мотивацией труда персонала на предприятии.
9. Разработка системы мотивации персонала на предприятии.
10. Использование моделей организационного поведения в современных условиях.
11. Особенности использования теорий мотивации труда персонала в современных условиях.
12. Современные стили руководства и особенности их использования на предприятии.
13. Совершенствование управления индивидуальным поведением сотрудников в организации.
14. Управление командной работой в подразделениях предприятия (проект тимбилдинга).
15. Особенности управления групповым поведением в организации.
16. Проект создания эффективной команды топ-менеджеров.
17. Разработка проекта управления персоналом в стрессовых ситуациях.
18. Совершенствование управления конфликтами на предприятии.
19. Управление коммуникациями в организационном поведении.
20. Разработка проекта разрешения конфликтных ситуаций в современных условиях.
21. Совершенствование организационной культуры предприятия.
22. Разработка проекта организационной культуры предприятия.

23.Управление неформальными группами в организации.
24.Разработка проекта решения проблем лидерства на предприятии.
25.Проект формирования имиджа предприятия в современных условиях.
26.Совершенствование управления изменениями на предприятии.
27.Формирование социально-психологического климата в коллективе.
28.Совершенствование коммуникаций в системе менеджмента предприятия.
29.Проектирование организационного поведения на основе теорий лидерства.
30.Формирование группового поведения в организации.
31.Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.
32.Совершенствование организационной культуры предприятия в условиях новой экономики.
33.Формирование системы управления по целям на предприятии
34.Использование метода управления по целям на предприятии в современных условиях.
35.Проект повышения эффективности менеджмента на предприятии
36.Проект формирования системы показателей оценки эффективности деятельности предприятия.
37.Особенности реализации функций управления на предприятии в современных условиях.
38.Разработка проекта развития предприятия в современных условиях.
39.Разработка модели взаимодействия человека и организации в современных условиях (разработка модели организационной приверженности).
40.Исследование национальной специфики управления на предприятиях в современных условиях.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

1. систематизация и закрепление полученных теоретических значений и практических умений по дисциплине;
2. углубление теоретических знаний в соответствии с выбранной темой;
3. развитие навыков научно-исследовательской работы (развитиеумения обобщать, критически оценивать теоретические положения, вырабатывать свою точку зрения);
4. формирование профессиональных навыков, умение применять теоретические знания при решении поставленных задач;
5. развитие творческой инициативы, самостоятельности.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;
«не аттестован».

Компе-тенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-2	знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;	Решение кейсов и разбор ситуаций.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;	Решение кейсов и разбор ситуаций.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Уметь организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Решение кейсов и разбор ситуаций.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;	Выполнение самостоятельной работы. Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками деловых коммуникаций	Решение кейсов и разбор ситуаций.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Знать особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации	Выполнение самостоятельной работы. Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для очной формы обучения, 3 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компе-тенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОПК-2	знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;	Решение практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	Уметь организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Решение практических задач	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками деловых коммуникаций	Решение прикладных задач в конкретной предметной	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве	Задачи не решены

		области		ответ во всех задачах	задач	
ПК-2	знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	Знать особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	уметь разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации	Решение практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1.Выделяются следующие уровни рассмотрения проблем поведения:

а) Личностный и организационный;

б) Групповой и личностный;

в) Организационный и групповой;

г) Личностный, групповой и организационный.

2. Модели организационно поведения:

а) Авторитарная, поддерживающая;

б) Модель опеки, коллегиальная;

в) Авторитарная, поддерживающая, модель опеки, коллегиальная.

3. Поддерживающая модель организационного поведения предполагает:

а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;

б) по мере уменьшения личной зависимости работника от руководителя возрастает его подчиненность организации;

в) руководитель поддерживает усилия работников, вследствие чего, у них появляется ощущение причастности к решению задач организации;

г) работники ориентированы на удовлетворение своих материальных потребностей.

4. Организационное поведение — это:
а) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
б) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
в) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.
5. К процессным теориям мотивации относятся:
а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;
в) теория Герцберга;
г) теория МакКлелланда;
д) модель Портера — Лоулера;
е) все вышеперечисленные.
6. Для авторитарной модели ОП характерно:
а) работники организации удовлетворены материально, но многим из них не хватает возможности для самореализации;
б) психологическая зависимость подчиненного от начальника;
в) максимальное использование способностей работников в интересах организации.
7. Модели ОП, характеризующаяся значительной свободой действий сотрудников, возможностью самостоятельно формировать свой график работы, а также их стремлением к достижению общей цели организации, получила название:
а) поддерживающей;
б) коллегиальной;
в) патерналистской.
8. Базисом коллегиальной модели поведения является:
а) Руководство;
б) Власть;
в) Партнерство.
9. Психологический результат для работника при использовании модели опеки представляет собой:
а) Зависимость от непосредственного начальника;
б) Зависимость от организации;
в) Участие в управлении;
г) Самодисциплина.
10. Исследования, проводимые группой ученных во главе с профессором индустриальной социологии Гарвардского университета Э.Мэйо на предприятия компании «Вестерн электрик», получили название:
а) хоторнский эффект;
б) феномены социальной психологии;
в) хоторнские эксперименты.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задача 1

Допишите стили лидерства по системам Лайкерта и дайте их *характеристику*

Система 1	Система 2	Система 3	Система 4
Эксплуататорско - авторитарная	**?**	Консультативно -демократическая	**?**

Задача 2

Заполните таблицу

Тип трудовой мотивации

Тип	Характеристика	Ведущие формы мотивирован
Инструментальная		
Избегательная		

Задача3

Дайте характеристику структурным методам разрешения конфликта.

Задача 4

Изобразите ситуативную модель руководства по теории жизненного цикла.

Задача 5

Постройте иерархию потребностей согласно теории Маслоу для следующего сотрудника: Николай Иванович**,** 54 года, женат, имеет взрослых сыновей, старший работает в банке, младший заканчивает в этом году университет. Николай Иванович отличный специалист, к нему часто обращаются за советом другие сотрудники, спокойный, мягкий человек. Отличительная черта характера - это его обидчивость и желание настоять на своей правоте.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задача 1

Николай, проработав в страховой компании около года в должности экономиста, был назначен на должность руководителя отдела страхования гражданской ответственности. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабельным, энергичным, исполнительным. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности.

Однако первый же рабочий день Николая в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, то одна из опытных сотрудниц, Вера Ивановна, демонстративно отказалась признать его в качестве нового руководителя. В ответ на просьбу Николая, которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Вера Ивановна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела, Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с Вашей стороны меня оскорбляет».

Задание: разработайте стратегию поведения Николая. Для этого ответьте на следующие вопросы:

1) дайте понятие конфликта в организации, определите типы конфликтов по ситуации и постройте систему методов разрешения возникших конфликтов, поясните их;
1) Выберите наиболее подходящий стиль для Николая по Р.Лайкерту;
2) Изобразите коммуникационную схему взаимодействия Николая в страховой компании. (на основе видов коммуникационных сетей)

Задача 2

Компания «Комфорт» производит мягкую мебель уже 40 лет. Ситуация последнее время

складывалась неблагоприятно для компании, так из-за глобализации рынка усилилась конкуренция, и клиенты стали предъявлять все более жесткие требования к качеству, дизайну и срокам поставки. На предприятии работают 500 человек, организация производства - сборочный конвейер, с последовательным переходом от операции к операции; достаточно монотонная работа и рабочие выполняли все процедуры рутинно, без проявления инициативы. Заработная плата на предприятии достаточно высокая по местным стандартам, однако, работа не считалась привлекательной, так как рабочие полагали, что такая работа вызывает только апатию. Акционеры решили перестроить деятельность предприятия, пригласили нового перспективного руководителя. Главной задачей для нового руководителя является сокращение цикла производства и поставки, так как потребители требовали поставку не в течении 3-6 месяцев (как это есть в настоящее время), а не позднее одного месяца. Такая задача у многих работников вызвала скептическую улыбку: «Как такое достичь?»

Новый руководитель решила ликвидировать конвейер, создать команды, которые отвечали бы за изготовление определенного изделия (заказа) от начала и до конца. Ввести систему мотивации с учетом командной работы.

P.S. Перестройка новому руководителю удалась, производительность труда и качество резко повысилась, появились новые модели, заказы на мебели выполняются за один месяц, но команды стремятся сократить и это время.

Задание:

1) разработайте систему методов мотивации (дайте понятие методам и видам мотивации), необходимой данному руководителю;
1) объясните стиль руководства нового руководителя с позиции теории «путь-цель» Митчелла и Хауса. Рассмотрите стили руководство согласно данной теории;
2) определите и раскройте характеристики новой создаваемой руководителем команды как одной из групп.

Задача 3

Заводу было дано задание освоить новое изделие. Сложностей для этого руководство завода не видело. Быстро создали бригаду в 16 человек. Бригадиром был назначен опытный кадровый рабочий А., имеющий большой бригадирский опыт работы на других участках.

Было установлено ненапряженное плановое задание, и рабочие приступили к изготовлению изделий. Однако вскоре выяснилось, что бригада не справляется с заданием. Никакие меры, предпринимаемые администрацией, в том числе и аккордная оплата, не помогали. Производительность труда оставалась низкой. Кроме того, в бригаде одна за другой возникали конфликтные ситуации, ими жалобы по разным поводам, были случаи отказа от работы.

Администрации завода удалось выявить феномены несовместимости в бригаде. Оказалось, что там, кроме назначенного бригадира, работают два активных рабочих Б. и В., вокруг которых группировалось по несколько человек. Как правило, мнения этих рабочих шли вразрез с мнением бригадира. Фактически вся бригада была «поделена» между тремя лидерами».

Администрация завода учла психологическую ситуацию в бригаде и приняла соответствующее решение, после чего план стол выполняться и перевыполняться.

Задание:

1) выделите по ситуации формальные и неформальные группы. Раскройте характеристики бригады как группы в коллективе;
1) рассмотрите лидерство в коллективе с позиции теории жизненного цикла, используйте в ответе основные положения теории;
2) составьте систему методов мотивации в бригаде.

Задача 4

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Таблица - Поведение руководителя на различных этапах развития группы

№	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	
2	Бурление	
3	Нормирование	
4	Выполнение работ	
5	Расформирование	

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Задача 5

Предприятие ООО «Олимп», выпускавшее ранее продукцию оборонного характера, в результате конверсии перешло к выпуску продукции бытового назначения, пользующейся определенным спросом на рынках сбыта. Если раньше вся деятельность предприятия осуществлялась в соответствии с достаточно жестким планом, то теперь от разработки планов на предприятии отказались, плановый отдел был расформирован.

На предприятие поступил крупный заказ, требующий подключения практически всех цехов и служб предприятия.

Координацию выполнения заказа взял на себя непосредственно директор предприятия.

Для осуществления новой деятельности потребуется коренное переустройство управления предприятием, в том числе: введение новых служб (маркетинга, финансового учета, информационных технологий), повышение квалификации рабочих и менеджеров, расширение кадровой службы. Эти действия должны быть проведены своевременно. При этом нужно помнить, что завод находится в затруднительном финансовом положении.

Задание:

1) данная ситуация свидетельствует о возможности возникновения конфликтов. В этой связи определите возможные конфликты и методы их разрешения. Ответ приведите в табличном виде

Возможный конфликт (не менее 5)	Тип конфликта	Причина	Возможные последствия	Метод управления

2) представьте, что Вы – руководитель ООО» Олимп». Определите и оцените с помощью показателей отношение к труду работников завода.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1 . Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.
5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Психологические особенности разных типов личности по Майерс-Бриггс.
11. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
12. Введение человека в организацию.
13. Понятие мотивации.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Мотивационный механизм и виды мотивации.
17. Экономические стимулы.
18. Неэкономические способы стимулирования.
19. Понятие, параметры, этапы карьеры.
20. Виды карьеры, правила управления карьерой.
21. Источники стресса.
22. Модель стресса.
23. Понятие, типы групп и их структура.
24. Общие характеристики групп.
25. Факторы, влияющие на создание групп.
26. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
27. Факторы, влияющие на групповую динамику.
28. Структура группы. Групповые нормы.
29. Управление процессами групповой деятельности.
30. Лидерство и руководство (основные отличия).
31. Типы и функции лидеров.
32. Личностный подход к изучению лидерства.
33. Поведенческий подход к изучению лидерства.
34. Процессный подход к изучению лидерства.
35. Ситуационные теории лидерства.
36. Стили лидерства и руководства.
37. Качества и черты личности лидера.
38. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.

39. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
40. Коммуникационные стили.
41. Формы и виды общения.
42. Понятие и источники организационной культуры.
43. Типы организационной культуры.
44. Понятие конфликта и его роль в современной организации.
45. Виды конфликтов.
46. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартные задачи, 2 прикладные задачи. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартная задача в 2 балла, прикладная задача оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 13 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 17 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 18 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Введение в организационное поведение.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос, коллоквиум, требования к курсовой работе
2	Система и модели организационного поведения.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос, коллоквиум, требования к курсовой работе
3	Индивидуальное поведение.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос, коллоквиум, требования к курсовой работе
4	Групповое поведение.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос, коллоквиум, требования к курсовой работе
5	Основы мотивации.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос,

			коллоквиум, требования к курсовой работе
6	Лидерство, руководство и наделение властью.	ОПК-2, ПК-1, ПК- 2	Тест, устный опрос, коллоквиум, требования к курсовой работе

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / И. В. Логунова, Н. Л. Володина. - Электрон. текстовые, граф. дан. (2828 Кб). - Воронеж: ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2012. - 149 с.

2. Теория менеджмента: организационное поведение: курсовое проектирование [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Н.Л.Володина, И.В. И.В.Логунова. - Электрон. текстовые, граф. дан. (828 Кб). - Воронеж: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2013. – 130 с.

3. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение :

учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101340.html

4. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/74898.html

5. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html

6. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/71032.html

7. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106151.html

8. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111023.html

9. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85261.html

10. Муравьев, Ю. Л. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Л. Муравьев. — Омск : Издательство ОмГПУ, 2015. — 192 с. — ISBN 978-5-8268-1983-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105331.html

Дополнительная литература

1. Методические указания по изучению, проведению практических занятий и выполнению самостоятельной работы по дисциплине "Организационное поведение" для студентов, обучающихся по направлениям подготовки бакалавров 080200 "Менеджмент (производственный) и 080100 "Экономика", специальность 080502 "Экономика и управление на предприятии (машиностроение)" очной формы обучения [Электронный

ресурс] / Каф. экономики и управления на предприятии машиностроения; Сост.: И. В. Логунова, Н. Л. Володина. - Электрон. текстовые, граф. дан. (720 Кб). - Воронеж : ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2012.

2. Ким, С. А. Теория управления : учебник для бакалавров / С. А. Ким. — Москва : Дашков и К, 2019. — 240 c. — ISBN 978-5-394-02373-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85669.html

3. Ильиных, С. А. Управление конфликтами : учебное пособие / С. А. Ильиных. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 282 c. — ISBN 978-5-4497-1195-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108253.html

4. Адлер, Ю. П. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации: управление конфликтами – задача менеджмента : учебное пособие / Ю. П. Адлер. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2020. — 103 c. — ISBN 978-5-907226-62-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106719.html

5. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 c. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107586.html

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Министерство экономического развития http://www.economy.gov.ru/minec/main

– Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – http://www.rupto.ru/.

– Госкомстат России– http://www.gks.ru

– Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – http://voronezhstat.gks.ru

– Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – http://ecsocman.ru

- http://mevriz.ru/ Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

- http://www.rjm.ru/Журнал «Российский журнал менеджмента»

Информационно-справочные системы:

– Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

– http :// window.edu. ru

– https://wiki.cchgeu.ru/

Современные профессиональные базы данных:

База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU - https://elibrary.ru/defaultx.asp

– Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – http://ecsocman.ru

– База данных по экономическим дисциплинам: http://economicus.ru

– Российский портал развития – http://window.edu.ru/resource/154/49154

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – http://fcior.edu.ru

– «Экономические исследования» ЦБ России - https://www.cbr.ru/ec_research/

– AUP.RU – Административно-управленческий портал http://www.aup.ru/

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью**,** оснащённая демонстарционным оборудование мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиаматериалов.

Аудитории для практических занятий укомплектованные специализированной мебелью**,** оснащённая демонстарционным оборудование мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиаматериалов.

Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащённые демонстарционным оборудование мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиаматериалов.

Помещение для самостоятельной работы, укомплектованное специализированной мебелью, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета;

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Теория менеджмента: организационное поведение» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков управления поведением личности и группы в организациях. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоения учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

6 Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	30.08.2018	
2	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2019	
3	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
4	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	
5	Актуализирован перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины	31.08.2021	