

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет государственного и муниципального управления

Утверждена
на заседании кафедры
Социально-гуманитарных дисциплин и менеджмента
«25» августа 2023 г. протокол № 12

Зав. кафедрой  / Иванов С.Ю. /

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.06 «Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
(уровень магистратуры)

Направленность (профиль)

Стратегическое государственное и муниципальное управление

Форма обучения

Очная

Москва – 2023

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Теория организации и организационное поведение»

Цель изучения дисциплины	Целями освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются формирование у магистрантов системных знаний о природе организации, законах ее функционирования и поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.
Место дисциплины в структуре ППСЗ/ОПОП	Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части, Б1.О.6.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	УК- 3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. ОПК-6. Способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти
Содержание дисциплины (модуля)	Тема 1. Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения Тема 2. Организация как система и как процесс Тема 3. Законы и принципы организации Тема 4. Организация как юридическое лицо Тема 5. Структура организации. Делегирование задач и полномочий. Тема 6. Типы (модели) организаций. Тема 7. Теоретические основы организационного поведения. Тема 8. Личность в организации как субъект поведения

	Тема 9. Группа, ее формирование и развитие Тема 10. Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия Тема 11. Мотивация как фактор управления поведением человека Тема 12. Организационная культура Тема 13. Власть и лидерство в организации Тема 14. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации Тема 15. Организация как субъект организационного поведения
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часов.
Форма промежуточной аттестации	Экзамен.

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ППСЗ/ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название	Планируемые результаты обучения
1	УК- 3.	Способен организовывать и руководить работой цели	Знать: основы профессиональной солидарности и корпоративности, понимание долга и чести Уметь: решать производственные вопросы на профессиональном уровне, найти контакт со всеми членами коллектива Владеть: знаниями профессиональной этики в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоко-ком современном уровне
2	ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	Знать: основы проектирования организационных структур, основы распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования Уметь: проектировать организационные структуры, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть: навыками проектирования

			организационных структур, навыками управленческой деятельности, навыками распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования
--	--	--	--

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ППССЗ/ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ППССЗ/ОПОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части, Б1.О.6.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

*Таблица 2
Очная форма обучения*

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	По семестрам	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108	
Контактная работа	-	32	32	
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	-	68	68	
Занятия лекционного типа	-	16	16	
Занятия практического типа	-	16	16	
в том числе с практической подготовкой (при наличии)	-			
Форма промежуточной аттестации	-	8	экзамен	

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения
Организация как объект изучения. Сущность и содержание теории организации.
Методологические основы теории организации.

Тема 2. Организация как система и как процесс
Организация как открытая социальная система. Жизненный цикл организации.
Организация как процесс. Бизнес-процессы коммерческой организации.
Совершенствование бизнес-процессов.

Тема 3. Законы и принципы организации
Законы организации и их классификация. Сущность и содержание законов организации. Принципы организации и их классификация. Универсальные принципы. Специфические принципы.

Тема 4. Организация как юридическое лицо
Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу. Коммерческие организации и органы управления ими. Некоммерческие организации.

Тема 5. Структура организации. Делегирование задач и полномочий.

Основные понятия. Линейные и функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Адаптивные структуры. Распределение полномочий и ответственности.

Тема 6. Типы (модели) организаций.

Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком. Эдхократическая организация. Сетевые организации. Виртуальная организация. Обучающаяся организация.

Тема 7. Теоретические основы организационного поведения.

Сущность и типология поведения людей. Организационное поведение как наука, учебная дисциплина и объект управления. Модели организационного поведения.

Тема 8. Личность в организации как субъект поведения

Понятие и структура личности. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения человека.

Тема 9. Группа, ее формирование и развитие

Понятие и типы групп. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации). Групповая динамика. Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы. Коммуникации как условие функционирования группы (организации)

Тема 10. Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия

Сущность и классификация конфликтов. Причины конфликтов. Управление конфликтами. Последствия конфликтов.

Тема 11. Мотивация как фактор управления поведением человека

Сущность и содержание мотивации. Содержательные теории мотивации работников. Процессуальные теории мотивации работников. Стимулирование персонала организации.

Тема 12. Организационная культура

Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на культуру организации. Определение доминирующего типа культуры. Влияние культуры на эффективность деятельности организации. Развитие организационной культуры.

Тема 13. Власть и лидерство в организации

Сущность, источники и механизмы реализации власти. Основные понятия и подходы к изучению лидерства. Теория лидерских качеств. Теории лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Современные концепции лидерства. Оценка профессиональной компетентности лидера.

Тема 14. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации

Организационные изменения. Разработка программы организационных изменений. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям.

Тема 15. Организация как субъект организационного поведения

Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации. Типы (модели) организаций по взаимодействию с внешней средой. Анализ внешней среды организации. Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Тематический план

Очная форма обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе				Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя НИРС	Занятия лекционного типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	
1	Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения	УК-3	8		4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты.
2	Организация как система и как процесс	УК-3	6		4	-	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
3	Законы и принципы организации.	УК-3	6		4	-	2	Доклад, сообщение. Тесты.
4	Организация как юридическое лицо	УК-3	6		4	-	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
5	Структура организации. Делегирование	УК-3	4		4	-		Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный

	задач и полномочий.							опрос.
6	Типы (модели) организаций.	УК-3	6		4	-	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
7	Теоретические основы организационного поведения	УК-3	8		4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты.
8	Личность в организации как субъект поведения	ОПК-6	6		4	-	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
9	Группа, ее формирование и развитие	УК-3	8		4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
10	Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия	ОПК-6	6		4	2		Доклад, сообщение. Тесты.
11	Мотивация как фактор управления поведением человека	УК-3	6		4	2		Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
12	Организационная культура	УК-3	8	-	4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты.

								Фронтальный опрос.
13	Власть и лидерство в организации	УК-3	8		4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
14	Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации	УК-3	8		4	2	2	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
15	Организация как субъект организационного поведения.	УК-3	19		16	2	1	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос.
			4					Экзамен
ВСЕГО			108		72	16	16	

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Методологические основы теории организации.	4
2	Организация как открытая социальная система. Жизненный цикл организации. Организация как процесс. Бизнес-процессы коммерческой организации. Совершенствование бизнес-процессов.	4
3	Законы организации и их классификация. Сущность и содержание законов организации. Принципы организации и их классификация. Универсальные принципы. Специфические принципы.	4

4	Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу. Коммерческие организации и органы управления ими. Некоммерческие организации.	4
5	Основные понятия. Линейные и функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Адаптивные структуры. Распределение полномочий и ответственности.	4
6	Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком. Эдхократическая организация. Сетевые организации. Виртуальная организация. Обучающаяся организация.	4
7	Сущность и типология поведения людей. Организационное поведение как наука, учебная дисциплина и объект управления. Модели организационного поведения.	4
8	Понятие и структура личности. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения человека.	4
9	Понятие и типы групп. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации). Групповая динамика. Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы. Коммуникации как условие функционирования группы (организации).	4
10	Сущность и классификация конфликтов. Причины конфликтов. Управление конфликтами. Последствия конфликтов.	4
11	Сущность и содержание мотивации. Содержательные теории мотивации работников. Процессуальные теории мотивации работников. Стимулирование персонала организации.	4
12	Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на культуру организации. Определение доминирующего типа культуры. Влияние культуры на эффективность деятельности организации. Развитие организационной культуры.	4
13	Сущность, источники и механизмы реализации власти. Основные понятия и подходы к изучению лидерства. Теория лидерских качеств. Теории лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Современные концепции лидерства. Оценка профессиональной компетентности лидера.	4
14	Организационные изменения. Разработка программы организационных изменений. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям.	4
15	Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации. Типы (модели) организаций по взаимодействию с внешней средой. Анализ внешней среды организации. Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.	16

Итого		68
-------	--	----

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Не предусмотрены.

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

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

В целях успешного изучения дисциплины студент должен проявлять активность в выполнении указанных ниже форм учебной работы, что позволит сформировать и закрепить у обучающихся систему базовых знаний по всем дидактическим единицам программы дисциплины, умения, навыки и компетенции, необходимые для самостоятельного анализа. В ходе самостоятельной работы при изучении данного курса студенты приобретают определенные навыки: реферирование, обобщение, выделение и постановка проблем, умение исследовательской работы. Однако это может быть успешным только при условии правильной организации самостоятельной работы, которая проявляется в каждом звене учебного процесса: на лекциях, при подготовке к семинарским (практическим) занятиям к промежуточной аттестации, при выполнении контрольных работ, тестов и сообщений.

При реализации различных видов учебной работы используются образовательные технологии, включающие пассивные, активные и интерактивные формы проведения занятий.

Технологии традиционного обучения:

– лекции – вид учебного занятия, основанный передаче учебной информации от преподавателя к студентам, как правило с использованием компьютерных и технических средств, направленная в основном на приобретение студентами *новых теоретических и фактических* знаний;

– семинары – систематизация теоретических и фактических знаний в определенном контексте (подготовка и презентация материала по определенной теме, обсуждение ее, формулирование выводов и заключения), направленная в основном на приобретение *новых фактических знаний и теоретических умений*;

– самостоятельная работа – изучение студентами теоретического материала, подготовка к лекциям, семинарским занятиям, оформление конспектов лекций, написание рефератов и др. для приобретения *новых теоретических и фактических знаний, теоретических и практических умений*;

– консультации – индивидуальное общение преподавателя со студентом, руководство его деятельностью с целью передачи опыта, углубления *теоретических и фактических знаний*, приобретенных студентом на лекциях, в результате самостоятельной работы и др.

Инновационные технологии обучения:

– метод работы в рабочих группах – метод имитации принятия решений обучающимися применительно к различным практическим ситуациям;

– метод групповых дискуссий – способ организации совместной деятельности студентов с целью интенсификации принятия решения в группе.

Выбор формы проведения занятий зависит от следующих факторов:

– от содержания темы и характера рекомендуемых по ней источников литературы, в том числе и от их объема;

– от уровня подготовленности, организованности и работоспособности данной

учебной группы, формы обучения;

- от опыта использования различных форм на предшествующих занятиях;
- от материально-технического обеспечения учебного процесса.

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

- посещать лекции и семинарские занятия;
- самостоятельно изучать разделы и темы дисциплины по учебникам и учебным пособиям с последующей самопроверкой;
- обращаться за консультациями;
- сдать зачет по дисциплине.

5.2. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

В целях успешного изучения дисциплины студент должен проявлять активность в выполнении указанных ниже форм учебной работы, что позволит сформировать и закрепить у обучающихся систему базовых знаний по всем дидактическим единицам программы дисциплины, умения, навыки и компетенции, необходимые для самостоятельного анализа. В ходе самостоятельной работы при изучении данного курса студенты приобретают определенные навыки: реферирование, обобщение, выделение и постановка проблем, умение исследовательской работы. Однако это может быть успешным только при условии правильной организации самостоятельной работы, которая проявляется в каждом звене учебного процесса: на лекциях, при подготовке к семинарским (практическим) занятиям к промежуточной аттестации, при выполнении контрольных работ, тестов и сообщений.

При реализации различных видов учебной работы используются образовательные технологии, включающие пассивные, активные и интерактивные формы проведения занятий.

Технологии традиционного обучения:

– лекции – вид учебного занятия, основанный передаче учебной информации от преподавателя к студентам, как правило с использованием компьютерных и технических средств, направленная в основном на приобретение студентами *новых теоретических и фактических* знаний;

– семинары – систематизация теоретических и фактических знаний в определенном контексте (подготовка и презентация материала по определенной теме, обсуждение ее, формулирование выводов и заключения), направленная в основном на приобретение *новых фактических знаний и теоретических умений*;

– самостоятельная работа – изучение студентами теоретического материала, подготовка к лекциям, семинарским занятиям, оформление конспектов лекций, написание рефератов и др. для приобретения *новых теоретических и фактических знаний, теоретических и практических умений*;

– консультации – индивидуальное общение преподавателя со студентом, руководство его деятельностью с целью передачи опыта, углубления *теоретических и фактических знаний*, приобретенных студентом на лекциях, в результате самостоятельной работы и др.

Инновационные технологии обучения:

– метод работы в рабочих группах – метод имитации принятия решений обучающимися применительно к различным практическим ситуациям;

– метод групповых дискуссий – способ организации совместной деятельности студентов с целью интенсификации принятия решения в группе.

Выбор формы проведения занятий зависит от следующих факторов:

– от содержания темы и характера рекомендуемых по ней источников литературы, в том числе и от их объема;

– от уровня подготовленности, организованности и работоспособности данной учебной группы, формы обучения;

– от опыта использования различных форм на предшествующих занятиях;

– от материально-технического обеспечения учебного процесса.

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

- посещать лекции и семинарские занятия;
- самостоятельно изучать разделы и темы дисциплины по учебникам и учебным пособиям с последующей самопроверкой;
- обращаться за консультациями;
- сдать зачет по дисциплине.

Лекционные занятия (теоретический курс)

Общие рекомендации по подготовке к лекциям:

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- информационная лекция – лекция на которой сообщаются сведения, предназначенные для запоминания,
- лекция – дискуссия,
- проблемная лекция.

Студентам, рекомендуем использовать все доступные возможности для усвоения материала. Так, необходимо, во-первых, приобретать навык творческой записи материала во время лекционных занятий. Студент должен стараться своими словами излагать материал, особенно в том случае, когда даются примеры, ассоциативные ряды, сравнения по аналогии. Это помогает в дальнейшем задержать в памяти суть познаваемых явлений. Необходимо максимально использовать рекомендации преподавателя на лекционных занятиях по поводу изучения отдельных аспектов, проблем темы. При подготовке к семинарским занятиям необходимо, базируясь на содержании лекций как методологической базе, изучать рекомендуемую литературу, подготовить конспекты выступлений по вопросам, выносимым на обсуждение.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу необходимо прочитать, как минимум, содержание заявленной темы по рекомендованным учебникам и учебным пособиям, как максимум – ознакомиться с новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, узнать план проведения семинарского занятия по теме лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель называет тему, учебные вопросы, знакомит студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновывается место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрывается ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то преподаватель увязывает ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, он акцентирует внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывается сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Студентам рекомендуется заранее продумать вопросы по лекционному занятию. Если проводится лекция-дискуссия, то следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Вопросы из аудитории способствуют активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель руководит работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивает необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции формулируются общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции.

Лекция органически связана с другими видами учебных занятий: семинарами, самостоятельной работой студентов. Учебная лекция отражает актуальные проблемы современной практики и тенденции ее развития. При изучении материалов лекции студентам необходимо соблюдать логическую последовательность в изучении тем и разделов, обеспечить эффективную взаимосвязь с другими видами учебных занятий и особенно с самостоятельной работой студентов.

Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарам:

Семинарские (практические) занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки сообщений по экономической проблематике, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Вопросы для обсуждения, тематика сообщений, литература для подготовки к семинарам указаны в методических рекомендациях по подготовке к семинарским занятиям. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал и рабочую тетрадь текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

В процессе работы студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя. Место и время консультаций указано на сайте филиала.

Составной частью процесса обучения является проведение практических занятий с активным использованием инновационных образовательных методик, основанных на индивидуально-деятельностном подходе. Занятия проводятся в форме решения ситуативных задач и казусов и их последующим обсуждением. На занятиях отдельные вопросы обсуждаются с применением таких методик активного обучения, как «мозговой штурм», работа в малых группах и др. По отдельным темам студенты дают правовую оценку ситуации, возможные варианты ее решения. Также студенты составляют схемы, сравнительно-правовые таблицы, систематизируют действующее законодательство и практику его применения. Активно применяют электронные средства визуализации.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент» реализация компетентного подхода предусматривает преимущественное использование интерактивных методов проведения занятий:

- Метод работы в малых группах;
- Метод групповых дискуссий, с помощью которого приобретаются навыки коллективного взаимодействия;
- case-study (кейс-стади), анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

Применение интерактивных методов работы на семинарских занятиях представлено выше, применительно к планам семинарских (практических) занятий.

Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

- 1) Учебно-методические рекомендации по изучению обучающимися вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

Одним из основных видов деятельности студента является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, нормативных правовых актов и иного эмпирического материала, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение контрольной работы.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Следует обязательно вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем следует приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Самостоятельная работа студентов проводится в следующих формах:

- самостоятельная работа с книгой,
- самопроверка,
- выполнение упражнений (решение тестов),
- консультации,
- письменные работы по заданиям, определенным в данных методических рекомендациях, а также иным заданиям, составленным преподавателем,
- выполнение докладов (эссе),
- контрольные работы.

Требования, предъявляемые к студенту заочной формы обучения преподавателем на промежуточной аттестации, а в дальнейшем работодателем при приёме на работу, не отличаются от таких же требований к студентам и выпускникам очной формы обучения. Это обстоятельство предполагает исключительно серьёзное отношение к организации самостоятельной работы и соблюдение студентами заочной формы обучения определенных правил и технологии подготовки.

В первую очередь следует убедиться в наличии необходимых методических указаний и программ по каждому предмету и ясного понимания требований, предъявляемых программами учебных дисциплин. Необходимо создать (рационально и эмоционально) максимально высокий уровень мотивации к последовательному и планомерному изучению дисциплины.

Далее, необходимо изучить список рекомендованной основной и дополнительной литературы и убедиться в её наличии у себя дома или в библиотеке в бумажном или электронном виде.

Необходимо в самом начале периода обучения возможно тщательнее спланировать время, отводимое на самостоятельную работу с источниками и литературой по дисциплине, представить этот план в наглядной форме (график работы с датами) и в дальнейшем его придерживаться, не допуская срывов графика индивидуальной работы в предсессионный период.

2) Учебно-методические рекомендации по выполнению отдельных форм самостоятельной работы.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Чтение литературы сопровождается конспектированием. Цель написания конспекта по дисциплине – сформировать навыки по поиску, отбору, анализу и формулированию учебного материала. Необходимо кратко излагать своими словами содержание ответа, при

этом максимально структурируя его и используя символы и условные обозначения.

Особенностью изучения литературы по экономическим наукам является необходимость «сверки» нормативного материала на предмет изменений и дополнений. В связи с отмеченным необходимо обращаться к базам справочных правовых систем «КонсультантПлюс», «Гарант».

При чтении могут встретиться непонятные слова, термины и определения. В этих случаях следует обратиться к справочнику или соответствующему словарю. Не следует при чтении пропускать сноски и примечания, т.к. в них разъясняются отдельные места, дополняются сжато изложенные в тексте положения.

При чтении необходимо выделить основную мысль, представить прочитанное как единое целое. Это легче сделать, если студент при чтении каждого параграфа (раздела) сам себе ответит на вопросы, о чем говорится в данной части текста, чем сказанное подтверждается или поясняется.

Самостоятельная работа способствует приобретению глубоких и прочных знаний, вырабатывает умение ориентироваться в огромном потоке информации и дает навыки работы с учебной и научной литературой. Самостоятельная работа приучает делать обобщения и выводы, вырабатывает умение логично излагать изучаемый материал, формирует у студентов творческий подход, способствует использованию полученных знаний для разнообразных практических задач, развивает самостоятельность в принятии решений.

Самостоятельная работа с книгой

Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем приступить к рассмотрению отдельных тем. Сначала знакомятся с содержащимися в данной теме вопросами, их последовательностью, а затем уже приступают к изучению содержания темы. При первом чтении необходимо получить общее представление об излагаемых вопросах. При повторном чтении необходимо параллельно вести конспект, в который заносить все основные понятия и закономерности рассматриваемой темы, зависимости и их выводы; впервые встретившиеся термины с краткими пояснениями их сущности. По возможности старайтесь систематизировать материал, представляйте его в виде графиков, схем, диаграмм, таблиц - это облегчает запоминание материала и позволяет легко восстановить его в памяти при повторном обращении. Не старайтесь наполнить конспект отдельными фактами и цифрами, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Вникайте в сущность того или иного вопроса - это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

Самопроверка

Закончив изучение темы, ответьте на вопросы для самопроверки, которые акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. При этом старайтесь не пользоваться конспектом или учебником. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы. Внесите коррективы в конспект, который впоследствии поможет при повторении материала в период подготовки к экзамену.

Выполнение упражнений (решение тестов)

Для более прочного усвоения теоретического материала после самопроверки необходимо выполнить упражнения и ответить на вопросы тестов по пройденной теме.

Консультации

При возникновении затруднений при изучении теоретической части курса, ответов на вопросы для самопроверки или решении задач, следует обращаться за письменной или устной консультацией к преподавателю в институт. При этом необходимо точно указать

вопрос вызывающий затруднение, место в учебнике, где он разбирается.

Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

5.3. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Не предусмотрено.

5.4. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

Наименование	Создатель электронного ресурса	URL-адрес ресурса	Режим доступа
2	3	5	6
Официальный сайт правительства РФ	Правительство РФ	www.gov.ru	свободный

Официальный сайт Ассоциация исследователей экономики общественного сектора	Seminal Papers Working Papers Teaching Materials Links	www.aspe.spb.ru/	свободный
Официальный сайт Центрального банка РФ	Центральный банк РФ	www.cbr.ru	свободный
Консультант Плюс	Консультант Плюс	www.consultant.ru/	лицензия
Гарант	Гарант	www.garant.ru/	лицензия
Пси профиль. Профессиональные психологические тесты	Пси профиль. Профессиональные психологические тесты		лицензия

6. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, оборудование:

- Стол для преподавателя
- Стул для преподавателя
- Кафедра для преподавателя
- Настенная магнитно-маркерная доска/экран
- Флипчарт
- Стулья для обучающихся с попитрами
- Мультимедийный проектор (переносной)
- Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет»

7. Карта обеспеченности литературой

Наименование, автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Количество печат. изданий в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Теория и практика принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / В. И. Бусов, Н. Н. Лябах, Т. С. Саткалиева, Г. А. Таспенова ; под общей редакцией В. И. Бусова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16710-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:	https://urait.ru/bcode/531565	
Абчук, В. А. Теоретические основы менеджмента : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-17086-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:	https://urait.ru/bcode/532378	
Дополнительная литература		
Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:	https://urait.ru/bcode/513927	

Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513192	
Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510680	
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины	

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю).

(Все столбцы заполняются из таблицы 3 рабочей программы)

№ п/п	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Контрольная (проверочная) работа.
2.	Организация как система и как процесс	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
3.	Законы и принципы организации.	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Контрольная (проверочная) работа
4.	Организация как юридическое лицо	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
5.	Структура организации. Делегирование задач и полномочий.	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
6.	Типы (модели) организаций.	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
7.	Теоретические основы организационного поведения	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Контрольная (проверочная) работа
8.	Личность в организации как субъект поведения	ОПК-6	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа. Деловая игра
9.	Группа, ее формирование и развитие	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
10.	Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия	ОПК-6	Доклад, сообщение. Тесты. Контрольная (проверочная) работа

11.	Мотивация как фактор управления поведением человека	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
12.	Организационная культура	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа.
13.	Власть и лидерство в организации	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа
14.	Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа

15.	Организация как субъект организационного поведения.	УК-3	Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос. Контрольная (проверочная) работа.
-----	---	------	--

8.2. Оценочные средства

Деловая (ролевая) игра

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК- 6).

1. Тема 8: Личность в организации как субъект поведения.

Проблема: Контроль реализации управленческих решений и ответственность руководителя.

2. Концепция игры:

Рассмотрите ситуации. Дайте свою оценку и предложите свой вариант решения. Определите возможные виды ответственности руководителя.

С целью поиска профессиональных и квалифицированных, со знанием дела, ответов и выступлений, а также конкретных предложений, деловые игры проводятся в 4 этапа.

1. Ознакомление участников игры с целями и задачами, условиями игры; им могут быть переданы списки литературы, таблицы, схемы для изучения.

2. Преподаватель осуществляет инструктаж о порядке игры, ее сроках, режиме работы.

3. Участники игры подразделяются на несколько подгрупп, в процессе подготовки к игре они заранее проигрывают заданную роль и выступление.

4. В конце деловой игры анализируется ее ход и результаты, отмечаются успехи и недостатки.

До начала деловой игры преподаватель составляет ее программу, кратко излагает правила. В ходе игры он предлагает ее участникам конкретные вопросы, поддерживает интересные выступления и решения, обращает внимание на различие в точках зрения и т.д.

3. Роли:

На одном из семинарских занятий в начале семестра, возможно на вводном, преподаватель ставит перед студентами задачу подготовки к игре, определяет ее тему и разъясняет основные принципы деловой игры.

Старосте группы предлагается в ближайшее время разделить всех студентов (с учетом их пожеланий) на подгруппы по 4–6 студентов (можно это сделать и самому преподавателю на следующем занятии). После чего перед каждой из групп ставится задача подготовки к деловой игре. Победителем в игре становится та команда, представители которой наиболее полно, аргументированно и интересно, в рамках изучаемого курса и с привлечением дополнительного материала (из сопредельных учебных курсов, с учетом дополнительных знаний студентов и т.д.) сумеют раскрыть обозначенную тему.

Команду победителя определяет: а) преподаватель; б) общественная комиссия из числа преподавателей кафедры, в) общественная комиссия из числа студентов, выбранных по одному человеку из каждой подгруппы (команды). В третьем случае преподаватель выступает в роли советника-консультанта и общего руководителя.

Участникам деловой игры, входящим в состав 4–5 команд (подгрупп), определяем заранее следующие задания:

I команда

Вы — менеджер по производству на фирме, выпускающей стиральные машины. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим изделиям свойство, которого в ваших стиральных машинах нет, но оно окажет большое влияние на сбыт. Например, возможность стирки деликатных тканей без специальных мешков.

На одном из приемов для своих дилеров глава конкурирующей фирмы расскажет им об этом новом свойстве и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении.

II команда

Вы — менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. При помощи дорогостоящих исследований фирма попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров

пылесос. Несмотря на все старания, пылесос по-прежнему не ионизирует воздух и не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой.

Вы знаете, что появление надписи: «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе значительно повысит сбыт товара.

III команда

Вам необходимо принять решение о приеме на работу торгового агента. В вашу фирму пришла молодая способная женщина с уровнем квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Однако прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых нет женщин. Также вы предполагаете, что это может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Во-первых, происходит закрепление знаний, полученных на лекционных и семинарских (практических) занятиях.

Во-вторых, умение работать в команде. Начав подбирать материал по реализации перспективного проекта, на взгляд студентов (команды), что сбор необходимой информации, ее анализ и оценка экономической эффективности проекта достаточны объемны и трудоемки, что справиться с ним в одиночку без навыков невозможно, а значит следует равномерно распределить обязанности.

В-третьих, это возможный поиск интересных инвестиционных проектов, которые могут пригодиться студентам для будущей их работе, либо им в качестве будущих предпринимателей или инвесторов.

Всем участникам игры выражается благодарность за участие.

5. Методические материалы по проведению

Кейсы по изучаемой проблеме.

6. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Аргументы по оспариванию отчета об оценке и возможной ответственности оценщика обоснованы в полном объеме	10 баллов
За неправильный аргумент	- (минус) 1 балл
За каждый упущенный аргумент	- (минус) 1 балл

Вопросы для занятий семинарского типа (семинаров, коллоквиумов)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3),

способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК-6).

Тема 2. Организация как система и как процесс:

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Организация как открытая социальная система.	УК-3
2.	Жизненный цикл организации.	УК-3
3.	Организация как процесс.	УК-3
4.	Бизнес-процессы коммерческой организации.	УК-3
5.	Совершенствование бизнес-процессов.	УК-3

Тема 6. Типы (модели) организаций:

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком.	УК-3
2.	Эдхократическая организация.	УК-3
3.	Сетевые организации.	УК-3
4.	Виртуальная организация.	УК-3
5.	Обучающаяся организация.	УК-3

Тема 8. Личность в организации как субъект поведения:

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и структура личности.	ОПК-6
2.	Восприятие человеком окружения.	ОПК-6
3.	Критериальная основа поведения человека.	ОПК-6

Тема 12. Организационная культура:

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и содержание организационной культуры.	УК-3
2.	Влияние национальной культуры на культуру организации.	УК-3
3.	Определение доминирующего типа культуры.	УК-3
4.	Влияние культуры на эффективность деятельности организации.	УК-3
5.	Развитие организационной культуры	УК-3

Тема 14. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации:

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Организационные изменения.	УК-3
2.	Разработка программы организационных изменений.	УК-3
3.	Сопротивление изменениям.	УК-3
4.	Преодоление сопротивления изменениям.	УК-3

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Отвечает верно	3 балла
Отвечает с незначительными неточностями	2 балла
Отвечает с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет	1 балл
Не может ответить	0 баллов

Комплект заданий для контрольной работы

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3),

способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК- 6).

Тема 1. Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения. Тема 2.

Организация как система и как процесс. Тема 3. Законы и принципы организации. Тема 4.

Организация как юридическое лицо. Тема 5. Структура организации. Делегирование задач и полномочий. Тема 6. Типы (модели) организаций.

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Организация как объект изучения.	УК-3
2.	Законы организации и их классификация.	УК-3
3.	Линейные и функциональные структуры.	УК-3

Вариант 2

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Сущность и содержание теории организации.	УК-3
2.	Сущность и содержание законов организации.	УК-3
3.	Дивизиональные структуры.	УК-3

Вариант 3

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Методологические основы теории организации.	УК-3
2.	Принципы организации и их классификация.	УК-3
3.	Адаптивные структуры.	УК-3

Вариант 4

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Организация как открытая социальная система.	УК-3
2.	Универсальные принципы.	УК-3
3.	Распределение полномочий и ответственности.	УК-3

Вариант 5

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Жизненный цикл организации.	УК-3
2.	Специфические принципы.	УК-3
3.	Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком.	УК-3

Вариант 6

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Организация как процесс.	УК-3
2.	Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу.	УК-3
3.	Эдхократическая организация.	УК-3

Вариант 7

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Бизнес-процессы коммерческой организации.	УК-3

2.	Коммерческие организации и органы управления ими.	УК-3
3.	Сетевые организации.	УК-3

Вариант 8

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Совершенствование бизнес-процессов.	УК-3
2.	Некоммерческие организации.	УК-3
3.	Виртуальная организация.	УК-3

Вариант 9

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Жизненный цикл организации.	УК-3
2.	Основные понятия.	УК-3
3.	Обучающаяся организация.	УК-3

Тема 7. Теоретические основы организационного поведения. Тема 8. Личность в организации как субъект поведения. Тема 9. Группа, ее формирование и развитие. Тема 10. Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия. Тема 11. Мотивация как фактор управления поведением человека. Тема 12. Организационная культура. Тема 13. Власть и лидерство в организации. Тема 14. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации. Тема 15. Организация как субъект организационного поведения.

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и типология поведения людей.	УК-3
2.	Управление конфликтами.	ОПК-6
3.	Теория лидерских качеств.	УК-3

Вариант 2

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Организационное поведение как наука, учебная дисциплина и объект управления.	УК-3
2.	Последствия конфликтов.	ОПК-6
3.	Теории лидерского поведения.	УК-3

Вариант 3

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Модели организационного поведения.	УК-3
2.	Сущность и содержание мотивации.	УК-3
3.	Концепции ситуационного лидерства.	УК-3

Вариант 4

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и структура личности.	ОПК-6
2.	Содержательные теории мотивации работников.	УК-3
3.	Современные концепции лидерства.	УК-3

Вариант 5

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Восприятие человеком окружения.	ОПК-6
2.	Процессуальные теории мотивации работников.	УК-3
3.	Оценка профессиональной компетентности лидера.	УК-3

Вариант 6

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Критериальная основа поведения человека.	ОПК-6
2.	Стимулирование персонала организации.	УК-3
3.	Организационные изменения.	УК-3

Вариант 7

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и типы групп.	УК-3
2.	Сущность и содержание организационной культуры.	УК-3
3.	Разработка программы организационных изменений.	УК-3

Вариант 8

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).	УК-3
2.	Влияние национальной культуры на культуру организации.	УК-3
3.	Сопротивление изменениям.	УК-3

Вариант 9

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Групповая динамика.	УК-3
2.	Определение доминирующего типа культуры.	УК-3
3.	Преодоление сопротивления изменениям.	УК-3

Вариант 10

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы.	УК-3
2.	Влияние культуры на эффективность деятельности организации.	УК-3
3.	Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации.	УК-3

Вариант 11

№	Задание	Код компетенции (части)
----------	----------------	--------------------------------

п/п		компетенции
1.	Коммуникации как условие функционирования группы (организации).	УК-3
2.	Развитие организационной культуры.	УК-3
3.	Типы (модели) организаций по взаимодействию с внешней средой.	УК-3

Вариант 12

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и классификация конфликтов.	ОПК-6
2.	Сущность, источники и механизмы реализации власти.	УК-3
3.	Анализ внешней среды организации.	УК-3

Вариант 13

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Причины конфликтов.	ОПК-6
2.	Основные понятия и подходы к изучению лидерства.	УК-3
3.	Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.	УК-3

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Выполняет работу верно	3 балла
Выполняет работу с незначительными неточностями	2 балла
Выполняет работу с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет	1 балл
Не может выполнить работу	0 баллов

Темы рефератов (эссе, докладов, сообщений)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3),

способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК- 6).

2. Перечень тем рефератов (эссе, докладов, сообщений):

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Объективные предпосылки возникновения и эволюция развития организаций.	ОПК-6
2.	Основные этапы развития организационной мысли в России.	ОПК-6
3.	Современные тенденции и основные направления развития теории организации как области знаний.	УК-3
4.	Интеллектуальные, виртуальные и обучающиеся организации.	УК-3
5.	Системный подход в исследовании организации. Организация как система.	УК-3
6.	Законы организации и механизмы их проявления.	УК-3
7.	Структура как организационная характеристика системы.	УК-3
8.	Типология и анализ организационных структур.	ОПК-6
9.	Процессный подход в организационном проектировании.	УК-3

10.	Организация и самоорганизация. Управление и самоуправление.	УК-3
11.	Организационная культура и проблемы ее формирования.	УК-3
12.	Организационное поведение как фактор организационной эффективности и организационного развития.	УК-3
13.	Связь теории научного менеджмента и теории организации.	УК-3
14.	Сущность, содержание и формы реализации организации управления.	УК-3
15.	Влияние корпоративной культуры на эффективность организации.	УК-3
16.	Стиль руководства и культура управления.	УК-3
17.	Роль и значение организационного проектирования для рационализации управления.	УК-3
18.	Технология создания организаций. Основы реорганизации.	УК-3
19.	Организационные изменения: причины возникновения, классификация, порядок осуществления, устранение противодействия изменениям.	УК-3
20.	Интегрированные корпоративные структуры.	УК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
оформление презентации (наглядность, информативность)	1 балл
логичность и последовательность изложения материала	1 балл
способность к работе с информационными источниками	1 балл
способность к анализу	1 балл
умение формулировать выводы	1 балл

Итого:	максимум 5 баллов
--------	-------------------

4. Методические рекомендации по написанию

Объем: не менее 7 страниц.

Количество использованных источников: не менее 3 за последние 5 лет.

Процедура доклада:

- устное выступление,
- презентация с последующим обсуждением.

Тестовые задания

Содержание банка тестовых заданий

VI: Теория организации и организационное поведение

способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)

I:

S: Управление различают в системах

- : социальных, биологических, технических
- : технологических, экономических, экологических
- : предпринимательских, формальных, темпераментных
- : организационных, мотивационных, ситуационных

I:

S: Результатом управленческого труда является

- : целенаправленные действия персонала организации
- : управленческое решение
- : продукт, товар, услуга, прибыль
- : согласованные действия организации

I:

S: При принятии решений менеджер использует основные функции управления

- : прогнозирование, делегирование, активизацию, оптимизацию
- : тестирование, администрирование, регулирование, нормирование
- : планирование, организацию, мотивацию, контроль
- : стимулирование, координацию, анализ, контроль

I:

S: Управленческое решение в общем виде — это

- : действия руководителя в рамках своих функций
- : распоряжение руководителя, поддержанное коллективом
- : сознательный выбор того, как вести себя в данных обстоятельствах
- : основа управления

I:

S: Основное требование к управленческому решению

- : иметь необходимое ресурсное обеспечение
- : соответствовать законам и уставу предприятия
- : иметь четкую целевую направленность
- : обеспечивать социальные потребности коллектива

способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК- 6)

I:

S: Управленческое решение — это

- : создание научного фундамента, заменяющего собой традиционные методы работы
- : продукт управленческого труда, организационная реакция на проблему
- : эффективный путь координации действий
- : результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу или к

необходимым действиям

I:

S: Управленческое решение — это

- : создание научного фундамента, заменяющего собой традиционные методы работы
- : продукт управленческого труда, организационная реакция на проблему
- : эффективный путь координации действий
- : директивный акт руководителя, направленный на выработку оптимального комплекса мероприятий для достижения поставленных целей

I:

S: Главным объектом воздействия управленческих решений являются

- : муниципальные и региональные образования
- : организационная структура предприятия
- : социально-экономические отношения, возникающие в хозяйственной деятельности
- : политико-социальные процессы в организации

I:

S: На принятие решения оказывают существенное влияние следующие факторы

- : обеспеченность ресурсами
- : уровень инфляции и риск неопределенности
- : перспективность действия решения
- : методы получения информации для принятия управленческого решения

I:

S: Первый прорыв в развитии теории управления совершил

- : Генри Гант
- : Абрахам Маслоу
- : Фредерик Тейлор
- : Элтон Мэйо

I:

S: Первой разработала принципы и функции управления

- : школа научного управления (1885—1920 гг.): Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гант
- : школа человеческих отношений в управлении (1930—1950 гг.): М.П. Фоллст, Э. Мэйо
- : школа поведенческих наук в управлении (с 1950 г. — по настоящее время): Д. Мак-Грегор, К. Апджерис, Р. Лайкерт
- : школа административного управления (1920—1950): Л. Файоль, Л. Урвик, Дж. Муни

I:

S: Сущность управленческого решения

- + : устранение проблемы и обеспечение нормального хода хозяйственной деятельности
- : конечный результат деятельности предприятия
- : директивный акт руководителя, обеспечивающий прибыль организации
- : обеспечение прибыльности деятельности предприятия

I:

S: Классификация управленческих решений по функциональному содержанию

- : лимитные, целевые, систематические, прагматические, инновационные, активизирующие, нормативные
- : инвестиционные, упреждающие, антикризисные, рисковые, конфетные, стимулирующие, плановые
- + : прогнозирующие, плановые, организационное, мотивационные, контролирующие, координирующие, регулирующие
- : технические, технологические, экологические, информационные, организующие, разовые, мобилизующие

I:

S: Классификация управленческих решений по периоду действия

-: немедленные, постоянные, текущие, недельные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые
-: перспективные, срочные, оперативные, комплексные, декадные, квартальные, годовые, систематические

+: долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные, сезонные, периодические, эпизодические

-: ежечасные, своевременные, запоздалые, синхронные, преждевременные, точно вовремя

I:

S: Классификация управленческих решений по степени регламентации

+: ориентирующие, регламентирующие, рекомендуемые, нормативные, гибкие, жесткие

-: общие, частные, указующие, запрещающие, осторожные, уравновешенные, жесткие

-: регламентирующие, контролирующие, анализирующие, учетные, расчетные, плановые

-: ориентирующие, направляющие, гибкие, активизирующие, нормирующие,

программные, ситуационные

I:

S: Классификация управленческих решений по функциональным областям деятельности предприятия

+: технические, маркетинговые, производственные, технологические, финансовые, кадровые, сбытовые

-: финансовые, сбытовые, производственные, технологические, маркетинговые, технические, кадровые

-: экономические, социальные, научные, инновационные, инвестиционные, ликвидационные

-: стратегические, тактические, оперативные, текущие, плановые, экологические, плановые

I:

S: По вкладу менеджера в их разработку выделяют типы управленческих решений

+: адаптационные, рутинные, инновационные, селективные

-: рискованные, импульсивные, осторожные, инертные

-: уравновешенные, сплошные, выборочные, систематические

-: научные, плановые, организующие, активизирующие

I:

S: Классификация управленческих решений по количеству участников их разработки

+: единоличные, коллегиальные, коллективные, корпоративные

-: групповые, аукционные, коллегиальные, семейные

-: цеховые, бригадные, картельные, холдинговые

-: корпоративные, виртуальные, экспертные, командно-групповые

I:

S: По срокам действия выделяют

-: алгоритмические, эвристические виды УР

-: ситуационные, по предписанию, программные, инициативные, сезонные виды УР

+: стратегические, тактические и оперативные виды УР

-: все варианты не верны

I:

S: Масштаб последствий управленческого решения

-: последствия касаются непосредственно менеджера

-: распространяются на определенное подразделение организации

-: распространяются на организацию в целом

-: влияют на жизнь большого количества людей

+: все ответы верны

I:

S: Управленческое решение рассматривается

-: в организационном аспекте

-: в психологическом аспекте

-: в информационном аспекте

-: в экономическом аспекте

-: в социальном аспекте

+: все ответы верны

Форма заданий для экзаменов в дистанционном формате

Форма заданий для экзамена.

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление. Профиль «Стратегическое государственное и муниципальное управление»

V1: Теория организации и организационное поведение

V2: Задание 1.

1:1.1

S: Организация как объект изучения.

1:1.2

S: Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).

V2: Задание 2.

1:2.1

S: Сущность и содержание теории организации.

1:2.2

S: Групповая динамика.

Ответы будут типа эссе, со свободным вводом текста.

Форма разметки экзаменационных билетов в дистанционном формате

VI: Теория организации и организационное поведение

V2: способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3), способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти (ОПК- 6).

I:1

S: Билет № 1

1. Организация как объект изучения.

2. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).

I:2

S: Билет № 2

1. Сущность и содержание теории организации.

2. Групповая динамика.

I:3

S: Билет № 3

1. Методологические основы теории организации.

2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы.

Вопросы, выносимые на зачет (экзамен), по дисциплине

Теория организации и организационное поведение

(наименование дисциплины)

1. Организация как объект изучения.

2. Сущность и содержание теории организации.

3. Методологические основы теории организации.

4. Организация как открытая социальная система.

5. Жизненный цикл организации.

6. Жизненный цикл организации.

7. Бизнес-процессы коммерческой организации.

8. Совершенствование бизнес-процессов.

9. Законы организации и их классификация.

10. Сущность и содержание законов организации.

11. Принципы организации и их классификация.

12. Универсальные принципы.

13. Специфические принципы.
14. Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу.
15. Коммерческие организации и органы управления ими.
16. Некоммерческие организации.
17. Линейные и функциональные структуры.
18. Дивизиональные структуры.
19. Адаптивные структуры.
20. Распределение полномочий и ответственности.
21. Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком.
22. Эдхократическая организация.
23. Сетевые организации.
24. Виртуальная организация.
25. Обучающаяся организация.
26. Сущность и типология поведения людей.
27. Организационное поведение как наука, учебная дисциплина и объект управления.
28. Модели организационного поведения.
29. Понятие и структура личности.
30. Восприятие человеком окружения.
31. Критериальная основа поведения человека.
32. Понятие и типы групп.
33. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).
34. Групповая динамика.
35. Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы.
36. Коммуникации как условие функционирования группы (организации).
37. Сущность и классификация конфликтов.
38. Причины конфликтов.
39. Управление конфликтами.
40. Последствия конфликтов.
41. Сущность и содержание мотивации.
42. Содержательные теории мотивации работников.
43. Процессуальные теории мотивации работников.
44. Стимулирование персонала организации.
45. Сущность и содержание организационной культуры.
46. Влияние национальной культуры на культуру организации.
47. Определение доминирующего типа культуры.
48. Влияние культуры на эффективность деятельности организации.
49. Развитие организационной культуры.
50. Сущность, источники и механизмы реализации власти.
51. Основные понятия и подходы к изучению лидерства.
52. Теория лидерских качеств.
53. Теории лидерского поведения.
54. Концепции ситуационного лидерства.
55. Современные концепции лидерства.
56. Оценка профессиональной компетентности лидера.
57. Организационные изменения.
58. Разработка программы организационных изменений.
59. Сопротивление изменениям.
60. Преодоление сопротивления изменениям.
61. Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации.
62. Типы (модели) организаций по взаимодействию с внешней средой.
63. Анализ внешней среды организации.
64. Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Критерии	Баллы
----------	-------

<p>Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять практические задания. Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции сформированы.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активной работы на семинарских занятиях.</p>	51-60
<p>Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой; демонстрирует знание программного материала, умение выполнять практические задания; правильно, но не всегда точно и аргументированно излагает материал.</p> <p>Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции в целом сформированы.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.</p>	41-50
<p>Студент усвоил основной программный материал в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии; в целом справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; испытывает затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса.</p> <p>Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции формируются.</p>	16-40
<p>Наблюдаются существенные пробелы в знаниях основного программного материала; допускаются принципиальные ошибки при изложении материала и выполнении предусмотренных программой заданий.</p>	0-15

и муниципальное управление.

(код и наименование программы)

Дисциплина Теория организации и организационное поведение

(наименование дисциплины)

Билет № 1

1. Организация как объект изучения.
2. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).

Билет № 2

1. Сущность и содержание теории организации.
2. Групповая динамика.

Билет № 3

1. Методологические основы теории организации.
2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность групповой работы.

Билет № 4

1. Организация как открытая социальная система.
2. Коммуникации как условие функционирования группы (организации).

Билет № 5

1. Жизненный цикл организации.
2. Сущность и классификация конфликтов.

Билет № 6

1. Жизненный цикл организации.
2. Причины конфликтов.

Билет № 7

1. Бизнес-процессы коммерческой организации.
2. Управление конфликтами.

Билет № 8

1. Совершенствование бизнес-процессов.
2. Последствия конфликтов.

Билет № 9

1. Законы организации и их классификация.
2. Сущность и содержание мотивации.

Билет № 10

1. Сущность и содержание законов организации.
2. Содержательные теории мотивации работников.

Билет № 11

1. Принципы организации и их классификация.
2. Процессуальные теории мотивации работников.

Билет № 12

1. Универсальные принципы.
2. Стимулирование персонала организации.

Билет № 13

1. Специфические принципы.
2. Сущность и содержание организационной культуры.

Билет № 14

1. Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу.
2. Влияние национальной культуры на культуру организации.

Билет № 15

1. Коммерческие организации и органы управления ими.
2. Определение доминирующего типа культуры.

Билет № 16

1. Некоммерческие организации.
2. Влияние культуры на эффективность деятельности организации.

Билет № 17

1. Линейные и функциональные структуры.
2. Развитие организационной культуры.

Билет № 18

1. Дивизиональные структуры.
2. Сущность, источники и механизмы реализации власти.

Билет № 19

1. Адаптивные структуры.
2. Основные понятия и подходы к изучению лидерства.

Билет № 20

1. Распределение полномочий и ответственности.
2. Теория лидерских качеств.

Билет № 21

1. Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком.
2. Теории лидерского поведения.

Билет № 22

1. Эдхократическая организация.
2. Концепции ситуационного лидерства.

Билет № 23

1. Сетевые организации.
2. Современные концепции лидерства.

Билет № 24

1. Виртуальная организация.
2. Оценка профессиональной компетентности лидера.

Билет № 25

1. Обучающаяся организация.
2. Организационные изменения.

Билет № 26

1. Сущность и типология поведения людей.
2. Разработка программы организационных изменений.

Билет № 27

1. Организационное поведение как наука, учебная дисциплина и объект управления.
2. Сопротивление изменениям.

Билет № 28

1. Модели организационного поведения.
2. Преодоление сопротивления изменениям.

Билет № 29

1. Понятие и структура личности.
2. Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации.

Билет № 30

1. Восприятие человеком окружения.
2. Типы (модели) организаций по взаимодействию с внешней средой.

Билет № 31

1. Критериальная основа поведения человека.
2. Анализ внешней среды организации.

Билет № 32

1. Понятие и типы групп.
2. Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.

Для справки

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
5.	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
6.	Проект	Конечный документ, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7.	Рабочая тетрадь	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающегося и позволяющий оценивать уровень усвоения им учебного материала.	Образец рабочей тетради

8.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
9.	Расчетнографическая работа	.Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом	Комплект заданий для выполнения расчетнографической работы
10.	Реферат	Результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где он раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
11.	Доклад, сообщение	Результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
12.	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины

13.	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
14.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
15.	Тренажер	Техническое средство, которое может быть использовано для контроля приобретенных обучающимися профессиональных навыков и умений по управлению конкретным материальным объектом	Комплект заданий для работы на тренажере
16.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе

Для справки

Данная информация адресована разработчику рабочей программы дисциплины и НЕ включается в текст РП.

Наиболее распространенные **виды (формы) организации учебного процесса** для достижения определенных результатов обучения и компетенций:

1. Лекция, мастер-класс (Лк, МК) - передача учебной информации от преподавателя к обучающимся, как правило с использованием компьютерных и технических средств, направленная в основном на приобретение обучающимися *новых теоретических и фактических* знаний.

2. Лабораторная работа (Лб. раб.) - практическая работа обучающегося под руководством преподавателя, связанная с использованием учебного, научного или производственного оборудования (приборов, устройств и др.) с физическим моделированием и проведением экспериментов, направленная в основном на приобретение *новых фактических знаний и практических умений*.

3. Практическое занятие (Пр. зан.) - решение конкретных задач на основании теоретических и фактических знаний, направленное в основном на приобретение *новых фактических знаний и теоретических умений*.

4. Семинар, коллоквиум (Сем., колл.) - систематизация теоретических и фактических знаний в определенном контексте (подготовка и презентация материала по определенной теме, обсуждение ее, формулирование выводов и заключения), направленная в основном на приобретение *новых фактических знаний и теоретических умений*.

5. Самостоятельная работа - (СР) - изучение обучающимися теоретического материала, подготовка к лекциям, лабораторным работам, практическим и семинарским занятиям, оформление конспектов лекций, написание рефератов, отчетов, курсовых работ, проектов, работа в электронной образовательной среде и др. для приобретения *новых теоретических и фактических знаний, теоретических и практических умений*.

6. Консультация (Конс.) - индивидуальное общение преподавателя со обучающимся, руководство его деятельностью с целью передачи опыта, углубления *теоретических и фактических знаний*, приобретенных обучающимся на лекциях, в результате самостоятельной работы, в процессе выполнения курсовой работы и др.

7. НИР - исследовательская деятельность обучающихся, направленная на приобретение *новых теоретических и фактических знаний, теоретических и практических умений*.

8. Выпускная квалификационная работа (ВКР) - дипломная работа, проект, диссертация - комплексная познавательная деятельность обучающегося, направленная в основном на интеграцию и систематизацию полученных *теоретических и фактических знаний*, объединение *теоретических и практических умений*, приобретение *опыта* их использования и *формирование компетенций* в профессиональной деятельности.

Основные виды образовательных технологий

1. Информационные технологии - обучение в электронной образовательной среде с целью

расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний обучающихся.

2. Работа в команде - совместная деятельность обучающихся в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

3. Case-study - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

4. Игра - ролевая имитация обучающимися реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

5. Проблемное обучение - стимулирование обучающихся к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

6. Контекстное обучение - мотивация обучающихся к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.

7. Обучение на основе опыта - активизация познавательной деятельности обучающегося за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.

8. Индивидуальное обучение - выстраивание обучающимся собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов обучающегося.

9. Междисциплинарное обучение - использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

10. Опережающая самостоятельная работа - изучение обучающимися нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Основные типы лекций:

1. Информационная лекция - лекция на которой сообщаются сведения, предназначенные для запоминания

2. Проблемная лекция - на проблемной лекции знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть». Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность обучающегося по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязателен диалог преподавателя и обучающихся.

3. Лекция-визуализация - учит обучающегося преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются схемы, рисунки, чертежи и т.п., к подготовке которых привлекаются обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных пособий. При этом важна логика и ритм подачи учебного материала. Данный тип лекции хорошо использовать на введении обучающихся в новый раздел, тему, дисциплину.

4. Лекция вдвоем - на этой лекции учебный материал проблемного содержания дается обучающимся в диалогическом общении двух преподавателей между собой. Моделируются профессиональные дискуссии разными специалистами, например, теоретиком и практиком, сторонником и противником определенной концепции. Диалоги преподавателей демонстрирует

культуру совместного поиска решений задач. Обучающиеся вовлекаются в общение, высказывают собственную позицию.

5. Лекция с заранее запланированными ошибками, которые должны обнаружить обучающиеся. Список ошибок передается обучающимся лишь в конце лекции. Подбираются наиболее распространенные ошибки, которые делают как обучающиеся, так и преподаватели во время чтения лекций. Обучающиеся во время лекции должны обнаружить ошибки и занести их в конспект. В конце лекции проводится их обсуждение.

6. Лекция-пресс-конференция - преподаватель объявляет тему лекции и просит обучающихся письменно задавать ему вопросы по данной теме. Обучающийся обязан сформулировать вопросы в течение 5 минут, далее преподаватель сортирует поступившие записки и читает лекцию в форме связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются ответы на заданные вопросы. В конце лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов, выявляя знания и интересы обучающихся. Если подобная лекция проводится в начале изучения темы или раздела, то она выявляет круг интересов обучающихся, степень их подготовленности к работе. Если она читается в середине курса, то направлена на привлечение внимания обучающихся к его важнейшим моментам. Наконец, в конце чтения подобной лекции имеет цель подведение итогов курса и систематизацию полученных обучающимися знаний.

7. Лекция-беседа - Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения обучающихся в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание обучающихся к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучающихся.

8. Лекция-дискуссия - в отличие от лекции-беседы здесь преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы обучающихся на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами. Дискуссия - это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

9. Лекция с разбором конкретной ситуации, изложенной в устно или в виде короткого диафильма, видеозаписи и т.п.; обучающиеся совместно анализируют и обсуждают представленный материал.

10. Лекция-консультация, при которой до 50 % времени отводится для ответов на вопросы обучающихся; в том числе с привлечением специальных консультантов - квалифицированных специалистов в области изучаемой проблемы.

