



УТВЕРЖДАЮ
Проректор ОУП ВО «АТиСО»

_____ И.В. Коротков

« 25 » мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Учет, анализ и аудит
Финансы и кредит
Экономика труда

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик:

кандидат экономических наук, доцент С.А. Шапиро

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета № 7 от «» г.

Заведующий кафедрой экономики труда и
управления персоналом

_____ /С.А. Шапиро/

«18» мая 2021 г.

Декан экономического факультета

_____ /А.И. Кривцов/

«21» мая 2021 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.	3
2.2 Результаты освоения образовательной программы:	4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ....	5
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	5
5.1 Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	8
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	9
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	12
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	12
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).	12
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является - является формирование знаний и представлений о поведении людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний

Задачи изучения дисциплины:

- овладеть базовыми теоретическими подходами, на основе которых изучаются закономерности поведения организаций, трудовых коллективов, отдельных работников;
- ознакомиться с основными концепциями мотивации поведения работника, позволяющими найти оптимальный вариант повышения эффективности труда в специфических условиях современной отечественной экономики;
- изучить основные модели поведения людей в организациях различного типа;
- овладеть опытом анализа и оценки практических действий руководителей по управлению организационным поведением людей;
- получить навык проектирования поведения в профессиональной деятельности;
- получить навыки системного подхода к анализу ситуаций, грамотного структурирования, позволяющего учитывать связи между элементами системы, между частями и целым;
- научиться анализировать управленческие и консалтинговые ситуации, модели организационного развития, деформации, застоя или кризиса фирмы.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «*Организационное поведение*» направлено на формирование следующих **универсальных компетенций**:

Категория (группа) УК	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижений универсальной компетенции
	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. Определяет особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, проявляет

		при этом лидерские качества УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами коллектива, участвует в обмен информацией, знаниями и опытом
	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социальнокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задачи образования), включая мировые религии, философские и этические учения УК-5.3. Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социально-культурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

общефессиональных компетенций и индикаторов их достижения:

Категория (группа)	ОПК	Код и наименование общефессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений общефессиональной компетенции
		ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.2 Владеет навыками применения современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности ОПК-6.3 Обладает знаниями современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем при решении поставленных управленческих задач

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- базы данных, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом;
- основные мероприятия, способствующие реализации стратегии управления персоналом и их документационное сопровождение;
- современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

Уметь:

- осуществлять сбор и обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение;
- применять современные технологии и методы управления персоналом.

Навыки и/или опыт деятельности:

- владеть методами анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- владеть методами оценки организационных и социальных последствий;
- владеть методами документационного сопровождения и учета.

**3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина относится к дисциплинам *обязательной части учебного плана* направления подготовки 38.03.01 «Экономика».

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ
РАБОТЫ**

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	3/108	3/108	
Контактная работа – аудиторные занятия:			
Лекции	44	32	
Семинары, практические занятия	16	12	
Лабораторные работы	24	16	
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	4	4	
Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)	32	44	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен (32)	Экзамен (32)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1. Основы организационного поведения

Природа организации: персонал; организационные структуры; технология; внешняя среда.

Основы организационного поведения: экономическая теория; экономико-математические методы; кибернетика; менеджмент; поведенческие науки.

Организация как элемент системы более высокого порядка – общности. Понятие общности в социальных системах. Внешние связи организации в

пределах общности. Позиция организации в профессиональной общности: функции, самоопределение, критерии,

результат деятельности. Организация как субъект территориальной, национальной общности. Позиция, самоопределение, критерии, способы жизнедеятельности организации, ее взаимодействие с другими организациями.

Организационная культура как набор допущений, убеждений, ценностей, норм, которые разделяют все члены организации. Типология организационной культуры предприятий: национальные и управленческие типы культур. Проблема культурной идентичности предприятий.

Тема 1.2. Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента

Понятие руководителя организации как индивида, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными.

Понятие «инновационного руководителя». Концепции лидерства И. Азизеса, Т. Питерса, Л. Стаута. Теории лидерства: теории черт личности, поведенческие теории, ситуационные теории, харизматическое лидерство.

Современные проблемы лидерства. Эмоциональный интеллект и эффективность лидера. Этические проблемы лидерства. Проблемы межкультурного лидерства.

Ранние концепции мотивации: теории иерархии потребностей; теория X и Y (theory X, Y); двухфакторная теория (two-factor theory).

Современные теории мотивации: теория потребностей Мак-Клелланда (McClelland's theory of needs); теория постановки целей (goal-setting theory); теория закрепления (theory of reinforcers); теория проектирования работы (job design). Теория (модель) ожиданий (expectancy theory). Модель Портера – Лоулера, включающая элементы теории ожиданий и теории справедливости. Основы теории организации оплаты труда, ее основные элементы, задачи, проблемы.

Тема 1.3. Индивидуальное поведение

Основы индивидуального поведения: типы ценностей, лояльность, этическое поведение и межкультурный аспект ценностей.

Отношение к работе: удовлетворенность работой, уменьшение диссонанса, связь между отношением и поведением.

Факторы, влияющие на восприятие.

Индивидуальное поведение и личность. Способы диагностики типов личности. Влияние типа личности на конфликты, процессы коммуникаций.

Личность, ключевые характеристики личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Модель «Большая пятерка». Соответствие между типом личности и выполняемой работой. Легитимное влияние организации; частная жизнь; дисциплина; качество трудовой жизни; концепция

характеристик труда; восприятие труда; информаторы; принятие решений; методы индивидуального принятия решений. Конфликт; типы конфликтов; процесс конфликта; управление конфликтом; ассертивность; транзакционный анализ; переговоры; ложь.

РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 2.1. Групповое поведение

Группы и их значимость. Группа как два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц.

Понятие формальные и неформальные группы. Типы формальных групп: группы руководителей, производственные группы, комитеты.

Развитие неформальных организаций и их характеристики. Неформальная организация как спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

Причины вступления персонала в группы и неформальные организации: принадлежность, помощь, защита, общение, тесное общение и симпатия.

Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Проблемы, связанные с организационным поведением неформальной организации.

Факторы, влияющие на эффективность групп: размер, состав, групповые нормы, сплоченность, конфликтность, статус и функциональная роль ее членов.

Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия

Изменения в процессе труда. Перемены внутри организации как реакция на перемены во внешней среде. Природа организационных изменений: модификация целей организации; изменения в системе распределения полномочий и ответственности, в координационных и интеграционных механизмах, деления на отделы, управленческой иерархии, комитетах и степени централизации, т.е. – структурные изменения; изменения в процессах и графиках выполнения задач, внедрение нового оборудования или методов, изменение нормативов и самого характера работы, т.е. – изменения в технологии и задачах; изменения в работниках, т.е. – модификация установок или поведения персонала организации, связанная с технической переподготовкой, групповым общением, мотивацией, лидерством, оценкой качества выполнения работ и т.д.

Управление изменениями в организации (Лэрри Грейнер): давление и побуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и сознание; нахождение нового решения и обязательства по его выполнению; эксперимент и выявление; подкрепление и согласие.

Стресс; модель стресса; виды стрессов; стрессоры; управление стрессом; психологическое консультирование; дауншифтинг.

Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения

Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Этноцентризм и культурный шок. Культурная адаптация и преодоление барьеров, препятствующих культурной адаптации. Коммуникации между представителями различных культур. Социотехнические системы; ограничения организационного поведения; управление производительность труда; системное мышление; самообучающиеся организации; общество будущего; социальные сети; науение; адаптивность; живая компания; управление талантами; новая этичность.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 3/108

Форма обучения	<u>Очная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u>Экзамен (32)</u>
Форма обучения	<u>Очно - заочная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u>Экзамен (32)</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u></u>

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Раздел 1. Тема 1.1	2	4		4	2	2		8				
2.	Тема 1.2	2	4		8	2	2		8				
3.	Тема 1.3	4	4		4	2	4		8				
4.	Раздел 2. Тема 2.1	2	4		8	2	4		8				
5.	Тема 2.2	2	4		4	2	2		6				
6.	Тема 2.3	4	4		4	2	2		6				
7.	Консультации (контактная)	0	4		0	0	4		0				
8.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		32	0	0		32				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		16	28		64	12	20		76				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1. Основы организационного поведения

Список литературы по теме:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Згонник Л.В.. — Москва : Дашков и К, 2019
2. Семенов А.К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И.. — Москва : Дашков и К, 2020
3. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019
4. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015
5. www.trainings.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите, что такое организационное поведение и в чем его важность для процесса управления персоналом. Назовите объект и предмет организационного поведения.
2. Проанализируйте какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами. Опишите основные научные подходы к изучению организационного поведения.
3. Раскройте содержание понятия “организация” - как место работы. Подумайте и опишите каким образом организация влияет на поведение работников.
4. Объясните в чем сущность работы менеджера и кто такой эффективный менеджер. Раскройте функции и роли менеджера в организации.

Тема 1.2. Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента

Список литературы по теме:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Згонник Л.В.. — Москва : Дашков и К, 2019
2. Семенов А.К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И.. — Москва : Дашков и К, 2020
3. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.
4. www.hrsguide.net

Задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте содержание структурных (лидерских качеств) теорий (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).
2. В чем состоит поведенческий подход к лидерству? Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета. Что представляет собой “управленческая решетка” Р.Блейка и Дж. Моутона?

3. Объясните какие модели мотивации применимы в процессе организационного поведения.
4. Раскройте содержание теорий Х и Y Д. Мак-Грегора. По какому критерию они различаются?
5. В чем заключается сущность двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга?

Тема 1.3. Индивидуальное поведение

Список литературы по теме:

1. Семенов А.К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И.. — Москва : Дашков и К, 2020
2. Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Згонник Л.В.. — Москва : Дашков и К, 2019
3. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.
4. www.trainings.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Назовите источники различий в характеристиках личности. Раскройте их содержание.
2. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.
3. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации. Источники когнитивного диссонанса.
4. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями.

РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 2.1. Групповое поведение

Список литературы по теме:

1. Семенов А.К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И.. — Москва : Дашков и К, 2020
2. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019
3. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015

Задания для самостоятельной работы:

1. Что собой представляют нормы в организации? Каково их предназначение? Как нормы группы связаны с ценностями?
2. Кто и как формирует нормы в организации? Назовите факторы, влияющие на их формирование.
3. На примере своей группы, раскройте влияние норм на поведение членов группы. Какие санкции предусмотрены в вашей группе к нарушителям норм?
4. Какие личностные особенности членов вашей группы оказывают влияние на работу в группе?

Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия

Список литературы по теме:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Згонник Л.В.. — Москва : Дашков и К, 2019
2. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.
3. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015
4. www.hrmguide.net

Задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте актуальность эффективного управления поведением организации в целом. Критерии эффективности. Взаимодействие организации с внешней средой.

2. Назовите существующие ограничения, влияющие на эффективное управление организацией. Как несоответствие ролей влияет на качество управленческого процесса? Какие пути повышения управляемости организации, в этом случае вы видите?

3. Что собой представляет четырехуровневая концепция внешней среды? Почему при анализе состояния деятельности организации нужно учитывать влияние состояния общества на данный момент времени? К каким последствиям для организации могут привести изменения в этой части внешней среды?

Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения

Список литературы по теме:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Згонник Л.В.. — Москва : Дашков и К, 2019
2. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. Издание 2-е. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.
3. Валеева Е.О. Организационное поведение : учебное пособие / Валеева Е.О.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015
4. www.hrmguide.net

Задания для самостоятельной работы:

1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Дайте им краткую характеристику.

2. По каким параметрам выделяются национальные культуры? Оказывают ли они влияние на культуру в организации?

3. По каким критериям классифицирует организационную культуру Г.Хофшted? Охарактеризуйте эти критерии.

4. Опишите факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию в компании.

5. Назовите источники рабочей силы в мультинациональной компании. Опишите, с какими проблемами сталкивается экспатриант в ходе адаптации в своей стране и за рубежом.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**Основная литература**

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС*
1.	Згонник Л.В.	Организационное поведение. Учебник	М.: Дашков и Ко.	2019	http://www.iprbookshop.ru/85261.html
2.	Семенов А.К. Набоков В.И.	Организационное поведение. Учебник для бакалавров Учебное пособие.	М.: Дашков и Ко.	2018	http://www.iprbookshop.ru/85663.html

*ЭБС – электронно - библиотечная система

Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
1.	Валеева Е.О.	Организационное поведение	Ай Пи Эр Медиа	2015	http://www.iprbooksshop.ru/31936.html

**Нормативно правовые акты, материалы судебной практики
(для юридических дисциплин)**

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.			
2.			
3.			

**8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ -
РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	www.hrnguide.net	Международный портал по управлению персоналом
2.	www.trainings.ru	Портал об обучении и развитии персонала в России

**9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в

учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;

- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Библиотека			