

**ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный аграрный
университет имени М.М. Джамбулатова»**

Экономический факультет

Кафедра экономики и управления в АПК



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки
38.04.02 «Менеджмент» МП "Производственный менеджмент"

Квалификация - *Магистр*

Форма обучения- *заочная*

Махачкала, 2020

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЯ И СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального Государственного образовательного стандарта к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.04.02 - "Менеджмент", утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ приказом № 322 от 30 марта 2015 г. и с учетом зональных особенностей Республики Дагестан.

Составитель: П.М. Шейхова, канд. эк-х наук, доцент



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления в АПК (протокол №1 от «20» сентября 2020 г.)

Заведующий кафедрой,

д.э.н., профессор



С.В. Дохолян

(Ф.И.О.)

Одобрено методической комиссией экономического факультета, протокол № 9 от «19» май 2020 г.

Председатель метод комиссии

факультета



(подпись)

М. Азракулиев

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	6
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	8
5. Содержание дисциплины.....	8
5.1. Разделы дисциплины и виды занятий в часах.....	8
5.2. Тематический план лекций.....	8
5.3. Тематический план практических занятий.....	9
5.4. Содержание разделов дисциплины.....	10
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	11
7. Фонды оценочных средств	14
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	15
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....	15
7.3. Типовые контрольные задания	18
7.4. Методика оценивания знаний, умений, навыков	24
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	26
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	28
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	29
11. Информационные технологии и программное обеспечение.....	32
12. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса	33
13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	33
Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины.....	35

1. Цели и задачи дисциплины

«Теория организации: организационное поведение» как учебная дисциплина представляет собой сложную область знаний, исследующие различные явления и процессы, охватывающие большой объем специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами. Для их изучения нужна определенная система, облегчающая процесс освоения дисциплины.

Целями дисциплины «организационное поведение» являются:

- систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
- объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях;
- предсказание поведения работника в будущем;
- овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

Дисциплина изучает поведение людей в организации и оценивает его влияние на результаты ее деятельности, поэтому основными **задачами данной дисциплины являются:**

- выявление поведенческих отношений между руководителем и его подчиненными и в том числе между коллегами;
- обеспечение формирования благоприятного психологического климата в коллективе, исключение конфликтных ситуаций, создание атмосферы творческого потенциала работников;
- систематическое описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
- объяснение поступков людей в определенных условиях;
- умение предвидеть ситуацию;
- овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

Программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» МП "Производственный менеджмент" квалификация – *Магистр*.

1.1. Место дисциплины в образовательной программе

«Теория организации: организационное поведение» представляет собой самостоятельную дисциплину, выступающую составной частью образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» "Производственный менеджмент" и относится к базовой (общепрофессиональной) части профессионального цикла рабочего учебного плана.

1.2. Цели дисциплины

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов: магистрант должен:

знать:

- теории организаций и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки;
- основные законы и принципы теории организации;
- функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций;
- методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессы организационно-экономического развития сложных социальных систем;
- основы управления поведением в организации;
- особенности организационного поведения в международных компаниях;
- методологические основы формирования эффективных групп и команд;
- роль стимулирования, коммуникаций, организационной культуры в управлении поведением людей в организации.

уметь:

- использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии;
- анализировать проблемы предприятий и их комплексов с точки зрения организационных отношений;
- применять системный подход при изучении функционирования и при прогнозировании будущего организации;
- корректно ставить и предлагать направления и методы решения задач организации на предприятии;
- применять на практике к конкретным предприятиям модели организации и специфицировать соответствующие их характеристики;
- прогнозировать поведение индивидов в организации, в том числе в многонациональных компаниях;
- эффективно применять инструменты управления организационным поведением;
- управлять поведением людей в организации, а также находить пути повышения эффективности их деятельности.

владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в международных компаниях;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в международной организации;
- технологиями анализа проблем современной компании и

прогнозирования будущего организации.

1.3. Формируемые компетенции

В результате изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» у магистранта должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-1- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-2- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Раздел дисциплины, обеспечивающий этапы формирования компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части) обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	Теоретические основы организационного поведения. Управление поведением	Основы руководства коллективом, состоящим из множества различающихся людей	Руководить другими людьми, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные	Навыками формирования благоприятного психологического климата в коллективе; навыками разрешения конфликтных ситуаций

	различия.			различия	
ОПК-3	Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Теоретическое основы организационного поведения. Управление поведением	Основные методы проведения исследования, формирования программы исследования; методами диагностики проблем управления	обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	навыками формирования программы исследования; методами диагностики проблем управления
ПК-2	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Теоретическое основы организационного поведения. Управление поведением	основы разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, способы обеспечения их реализации	проводить разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию	методами разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, обеспечения их реализации

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в перечень обязательных дисциплин базовой части согласно ФГОС ВО Б1.Б.О2. и изучается на 1 курсе магистратуры. Данная дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин: микроэкономика, экономика предприятия, психология, менеджмент. Дисциплина «Теория организации: организационное поведение» является основополагающей для изучения дисциплин «Управление бизнес процессами», «Методы исследования в менеджменте», «Теория и практика производственного менеджмента».

**Разделы (модули) дисциплины и междисциплинарные связи
с последующими дисциплинами**

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения (последующих) обеспечиваемых дисциплин	
		1	2
1.	Методы исследования в менеджменте	+	+
2.	Теория и практика производственного менеджмента	+	+
3.	Управление бизнес процессами	+	+

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества
академических часов, выделенных на контактную работу
с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и
на самостоятельную работу обучающихся**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		1
Общая трудоемкость: часы	108	108
зачетные единицы	3	3
Аудиторные занятия (всего), в т.ч.:	12(2)*	12(3)*
лекции	4(1)*	4(1)*
практические занятия (ПЗ)	8(2)*	8(2)*
Самостоятельная работа (СРС), в т.ч.:	96	96
подготовка к практическим занятиям	20	20
самостоятельное изучение тем	60	60
подготовка к текущему контролю	16	16
Промежуточная аттестация	зачет	зачет

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы (модули) дисциплины и виды занятий в часах

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов	Всего (часов)	Аудиторные занятия (час)		Самосто ятельная работа
			Лекции	ЛПЗ	

1.	Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения	54	2	4(1)*	48
2.	Раздел 2. Управление поведением	54	2(1)*	4(1)*	48
	Всего	108	4(1)*	8(2)*	96

5.2. Тематический план лекций

Заочная форма обучения

п/п	Темы лекций	Количество часов
Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения		
1.	Основные понятия теории организации	0,5
2.	Организации как результат организационного процесса	0,5
3	Законы организации	0,5
4.	Элементы и процессы организационной деятельности	0,5*
Раздел 2. Управление поведением		
5.	Теоретические основы организационного поведения	0,5
6.	Управление поведением индивида в организации	0,5
7.	Управление поведением групп в организации	0,5*
8.	Международные аспекты организационного поведения	0,5
Всего		4 (1)*

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

5.3. Тематический план практических занятий

Заочная форма обучения

п/п	Темы лекций	Количество часов
Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения		
1.	Основные понятия теории организации	1(1)*
2.	Организации как результат организационного процесса	1
3	Законы организации	1
4.	Элементы и процессы организационной деятельности	1
Раздел 2. Управление поведением		
5.	Теоретические основы организационного поведения	1(1)*
6.	Управление поведением индивида в организации	1
7.	Управление поведением групп в организации	1
8.	Международные аспекты организационного поведения	1
Всего		8 (2)*

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

5.4. Содержание разделов дисциплины

№ п/ п	Наименование раздела	Содержание раздела	Компетенции
1.	1	<p>Теория организации и ее место в системе знаний. Сущность и содержание организации. Системный подход в теории организации. Сущность и понятие организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение. Основные теоретические подходы к организационному поведению. Система и модели организационного поведения. Развитие науки управления. Развитие взглядов на поведение личности в организации.</p> <p>Организации как результат организационного процесса.</p> <p>Хозяйственные организации как структурные единицы международной экономической системы. Управление и информация в теории организации.</p> <p>Законы организации.</p> <p>Самоорганизация и самоуправление. Общие основания законов организации. Особенности социальных систем.</p> <p>Элементы и процессы организационной деятельности.</p> <p>Принципы динамической организации.</p> <p>Субъекты управленческой деятельности.</p> <p>Теоретические основы организационного поведения.</p> <p>Классификация типов поведения человека в организации. Научение поведению в организации. Модификация поведения человека в организации.</p> <p>Управление поведением индивида в организации</p> <p>Основные характеристики индивида. Восприятие и научение в организационном поведении. Роль мотивации в модификации индивидуального поведения.</p> <p>Управление поведением групп в организации.</p> <p>Концепция группы в организационном поведении. Групповая эффективность и управление командами.</p> <p>Международные аспекты организационного поведения. Организационная культура МНК и ее влияние на организационное поведение. Управление коммуникациями в международных компаниях.</p>	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ПК-2
	2		

--	--	--	--

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Тематический план самостоятельной работы

п/п	Тематика самостоятельной работы	Количество часов	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
			основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	(интернет-ресурсы) (из п.9 РПД)
1.	Исторические корни организационного поведения	10	1-4	1-6	1-10
2.	Организационные процессы и организационная культура Методология организационного поведения	11	1-4	1-6	1-10
3.	Типология организаций и ее классификация	10	1-4	1-6	1-10
4.	Управление поведением отдельных людей.	11	1-4	1-6	1-10
5.	Управление группами	11	1-4	1-6	1-10
6.	Формальные и неформальные организации	11	1-4	1-6	1-10
7.	Лидерство в организации	10	1-4	1-6	1-10
8.	Законы функционирования и развития организаций	11	1-4	1-6	1-10
9.	Инновационное и отклоняющееся поведение в организации	11	1-4	1-6	1-10
	Всего	96			

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Основная литература:

1. Муртазаева, Р. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Р. Н. Муртазаева, А. А. Карпова. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2017. — 124 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/107821>.
2. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 132 с. — ISBN 978-5-394-02811-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/94047>
3. Фейзуллаев, Ф. С. Теория организации и организационное поведение : учебно-методическое пособие / Ф. С. Фейзуллаев. — Махачкала : ДагГАУ имени М.М.Джамбулатова, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/138123>.
4. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143993>

Дополнительная литература:

1. Лобарева, Н. В. Теория организации и организационное проектирование : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 107 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/163924>.
2. Хазбулатов, Т. М. Менеджмент. Курс лекций и практических занятий : учебное пособие / Т. М. Хазбулатов, А. С. Красникова, О. В. Шишкин. — Санкт-Петербург : Лань, 2020. — 240 с. — ISBN 978-5-8114-5725-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/146807>
3. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/141634>

4. Киселева, М. М. Теория менеджмента: теория организации : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : НГТУ, 2018. — 83 с. — ISBN 978-5-7782-3624-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/118535>
5. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков. — Москва : Дашков и К, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-394-01583-0. — Текст : электронный // Лань:электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93412>
6. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков. — Москва : Дашков и К, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-394-01583-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93412>

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение студентами учебной дисциплины «*Теория организации и организационное поведение*» предполагает овладение материалами лекций, учебной и дополнительной литературой, указанной в учебной программе; систематическую работу студентов магистратуры на семинарских занятиях, а также обязательное выполнение заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные, проблемные и дискуссионные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Основой для подготовки студента к семинарским занятиям являются лекционный материал, рекомендуемая преподавателем учебная литература.

Основной целью семинарских занятий является расширение и углубление лекционного материала, контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы; обсуждение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия.

При обсуждении на семинарах сложных и дискуссионных вопросов и проблем используются методики активных и интерактивных форм обучения («Сократический диалог», метод групповой дискуссии, творческое задание), что позволяет погружать студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки умений и владений.

Для успешной подготовки к семинарским занятиям студенты в обязательном порядке, кроме основной литературы должны использовать дополнительную, а также могут обращаться к электронным изданиям и

Интернет-ресурсам.

Для выполнения заданий самостоятельной работы в письменной форме по темам эссе студенты, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме.

7. Фонды оценочных средств

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Семестр (курс)	Дисциплины /элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании компетенции
ОПК-2 – Готовность руководить коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия	
1(1)	Современные проблемы менеджмента
1(1)	Правовое регулирование управленческой деятельности
1(1)	Теория организации и организационное поведение
3(2)	Управленческая экономика
3(2)	Методы исследования в менеджменте
1(1)	Экологический менеджмент
1(1)	Стратегический менеджмент
3(2)	Разработка организационно-управленческих решений
3(2)	Методы оценки конкурентоспособности бизнеса
2(1)	Управление рисками в бизнес системе
2(1)	Теория и практика производственного менеджмента
1(1)	Антикризисное управление производством и персоналом
1(1)	Система принятия стратегических и оперативных решений
1(1)	Управление бизнес процессами
3(2)	Современный стратегический анализ
ОПК-3 - Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	
1(1)	Теория организации и организационное поведение
3(2)	Государственный и корпоративный налоговый менеджмент
3(2)	Методы исследования в менеджменте
3(2)	Методы оценки конкурентоспособности бизнеса
1(1)	Риск-менеджмент
1(1)	Современные экономические концепции
2(1)	Теория и практика производственного менеджмента
1(1)	Антикризисное управление предприятием и персоналом
1(1)	Управление бизнес процессами
1(1)	Налоговая политика государства
3(2)	Современный стратегический анализ
1(1)	Инвестиционная политика государства
2(1)	Информационные технологии управления бизнес процессами
1(1)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2(1)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)
1-3(1-2)	Научно-исследовательская работа

4(2)	Преддипломная
ПК-2 - Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	
1(1)	Современные проблемы менеджмента
1(1)	Теория организации и организационное поведение
3(2)	Государственный и корпоративный налоговый менеджмент
3(2)	Логистика
2(1)	Менеджмент качества
2(1)	Стратегический менеджмент
3(2)	Разработка организационно-управленческих решений
3(2)	Методы стратегического менеджмента
3(2)	Антикризисный менеджмент
3(2)	Методы оценки конкурентоспособности бизнеса
2(1)	Управление рисками в бизнес системе
2(1)	Теория и практика производственного менеджмента
1(1)	Управление бизнес процессами
3(2)	Современный стратегический анализ
3(2)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Критерии оценивания			
	Шкала по традиционной пятибалльной системе			
	Допороговый («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
ОПК-2				
Знания	Фрагментарные знания по основам руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Слабо знает основы руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Хорошо разбирается в руководстве коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Демонстрирует полную способность к руководству коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Умения	Отсутствие умений, используемых для руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно	Демонстрирует слабое умение руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая	Может руководить коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные,	Может эффективно руководить коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая

	воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	этнические, конфессиональные и культурные различия	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Навыки	Отсутствие или наличие фрагментарных навыков, используемых для руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Слабо владеет навыками руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет навыками руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Эффективно владеет навыками руководства коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3				
Знания	Фрагментарные знания по основным методам проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Кроме основного метода, не знает остальные методы, используемые для проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Допускает неточности в определении методов, используемых для проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Демонстрирует четкое представление о методах, используемых для проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования
Умения	Отсутствие умений, используемых для проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Демонстрирует слабое умение проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Может проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Может правильно проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Навыки	Отсутствие или наличие фрагментарных навыков проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Слабо владеет навыками проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Владеет навыками проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	Эффективно владеет навыками проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования
ПК-2				
Знания	Фрагментарные знания способов разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Слабо знает способы разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Хорошо разбирается в способах разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Демонстрирует полную способность разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации
Умения	Отсутствие умений разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Демонстрирует слабое умение разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Может разрабатывать корпоративную стратегию, программу организационного развития и изменений и обеспечить их реализацию	Может эффективно разрабатывать корпоративную стратегию, программу организационного развития и изменений и обеспечить их реализацию
Навыки	Отсутствие или наличие фрагментарных навыков разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Слабо владеет навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Владеет навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации	Эффективно владеет навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации

Типовые контрольные задания:

1. Система наук об организации
2. Общие характеристики и признаки организации
3. Системный подход в теории организации
4. Основные организационно-правовые формы предприятий
5. Организация управления производством производственно-хозяйственных организаций
6. Основные типы самоорганизующихся систем
7. Основные законы организации
8. Принципы динамической организации
9. Предмет, метод и функции теории организации
10. Организаторская мысль и теория организации
11. Системный, интеграционный и ситуационный подходы в теории организации
12. Система законов функционирования организации
13. Организация как система управленческих процессов
14. Методология проектирования организационных систем
15. Принципы построения и анализ организационной структуры
16. Исторические аспекты становления и развития науки организационное поведение
17. Организационное поведение как социальная наука
18. Менеджер в организационном поведении
19. Роль бихевиоризма в становлении науки организационное поведение
20. Управление индивидуальными различиями работников
21. Психологические методики изучения индивида в организационном поведении
22. Научение и познание в организационном поведении
23. Модификация поведения в организационном поведении
24. Социально-ориентированные подходы к стимулированию индивидов и групп в организации
25. Отрицательное стимулирование и его влияние на поведение индивидов в организации
26. Управление неформальными группами в организации
27. Рабочие и управленческие группы в организационном поведении
28. Методы управления коммуникациями в международных корпорациях
29. Особенности коммуникаций в международной среде
30. Управленческая деятельность в инокультурной среде
31. Особенности национальных культур в среде бизнеса и менеджмента (концепции и анализ культур)
32. Методики и эффективность подготовки к культурной адаптации
33. Поведение индивидов и групп в различных культурных средах
34. Особенности управления многонациональным коллективом

Тесты

1. На какие виды делятся группы по целевому назначению?

- а) дружеские
- б) проектные
- в) по интересам
- г) малые
- д) функциональные
- е) неформальные

2. Что может являться причиной объединения людей в группы?

- а) потребность в общении
- б) получение определенного общественного статуса
- в) стиль руководства

3. Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?

- а) групповая динамика
- б) роли
- в) групповые нормы

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации
- б) эдхократические организации
- в) партисипативные организации
- г) корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

6. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура

7. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдохократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

8. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) навыки
- в) групповые нормы
- г) роли

9. Что из нижеперечисленного относится к адаптивным типам организационных структур?

- а) линейно-функциональная
- б) проектная
- в) дивизиональная
- г) матричная

10. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
- в) достижение желаемого результата

11. Кто предложил классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней?

- а) Абрахам Маслоу
- б) Ренсис Лайкерт
- в) Фредерик Тейлор

12. Выберите элементы, которые необходимы для осуществления коммуникации в организации:

- а) Интернет
- б) Отправитель
- в) Сообщение
- г) Канал связи
- д) Получатель

13. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

14. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) Для любых компаний
- б) Крупных, диверсифицированных компаний
- в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
- г) Средних, специализированных компаний

15. Как называются группы, которые созданы по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?

- а) управленческие группы
- б) формальные группы
- в) неформальные группы

16. Какие могут быть группы по характеру вхождения?

- а) оперативные
- б) нереферентные
- в) референтные

17. В организациях действуют:

- а) Законы нравственности
- б) Законы материального мира
- с) Законы живой природы

18. Какой вид связей не включают в себя организационные структуры управления производственно-хозяйственных систем?

- а) Экономические
- б) Кооперационные
- с) Социальные

19. Дайте определение понятию «организационная система».

- а) Комплексный механизм, включающий взаимосвязанные звенья, выполняющие отдельные операции единого процесса
- б) Единое образование, состоящее из взаимодействующих между собой звеньев и предназначенное для целенаправленной деятельности
- с) Взаимосвязь субъектов и объектов управления, функционирующих на основе субординации

20. На макроуровне объектом теории организации является:

- а) Организация в целом и ее составные (структурные) части
- б) Поведенческая психология работников
- с) Производственный процесс

21. В теории организации выделяют следующие типы управления

- а) Научный и творческий

- b) Социальный и правовой
- c) Органический и бюрократический

22. Что отражают функциональные связи в организации?

- a) Нормы субординации
- b) Разделение труда на вертикальном уровне (между руководителями и подчиненными)
- c) Разделение труда на горизонтальном и вертикальном уровнях

23. Стратегический план представляет собой приказ, спускаемый по всем уровням управления при разработке организационной стратегии:

- a) Снизу вверх
- b) Сверху вниз
- c) По принципу соподчинения

24. Что является связующим звеном в отношениях между государством и организациями?

- a) Налоговая система
- b) Комплекс стимулирующих и протекционистских мер
- c) Комплекс мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера

25. Между руководителем и подчиненными присутствует связь в виде:

- a) Функциональных полномочий
- b) Полномочий делегирования
- c) Распределения задач по сложности

26. Процесс, который связан с созданием запасных вариантов при заранее предусмотренных параметрах возмущающих воздействий – это ... организационный процесс.

- a) Циклический
- b) Изменчивый
- c) Вариационный

27. Что влияет на эффективность социальной самоорганизации?

- a) Условия окружающей среды
- b) Общество
- c) Личные качества человека

28. На какой стадии жизненного цикла организации формируется миссия организации?

- a) Рост
- b) Создание
- c) Зрелость

29. Набор концептуальных положений, которые обобщенно раскрывают то, чему решила посвятить себя организация, своеобразная философская, социальная установка организации, ведущее направление ее деятельности — это:

а) Концепция организации

б) Миссия организации

с) Ценности организации

30. Какая структура управления соотносится с властной организационной культурой?

а) Линейная

б) Функциональная

с) Матрично-звеньевая

Ключи к текстам

	<i>а</i>	<i>б</i>	<i>в</i>	<i>г</i>	<i>д</i>
1.	+	+			+
2.	+				
3.		+	+		
4.					
5.		+			
6.			+		
7.				+	
8.			+	+	
9.		+		+	
10.		+			
11.	+				
12.					
13.		+	+	+	+
14.		+			
15.		+			
16.	+		+		
17.		+			
18.	+				
19.		+			
20.	+				
21.			+		
22.			+		
23.		+			
24.			+		
25.		+	+		
26.		+			
27.			+		
28.	+				
29.		+			
30.	+				

Утверждаю:
Зав. кафедрой
С.В. Дохолян, д.э.н., проф.



«___» _____ 2020 г.

Вопросы к зачёту для промежуточного контроля

1. Сущность и черты организаций.

2. Факторы, влияющие на организационное поведение.

3. Формирование роли в организации.
4. Жизненный цикл организации.
5. Сущность и понятие организационного поведения.
6. Источники ролевых конфликтов.
7. Управление поведением организации.
8. Основные теоретические подходы к организационному поведению.
9. Система и модели организационного поведения.
10. Формальный и неформальный статус роли.
11. Способы разрешения ролевых конфликтов.
12. Изменения в процессе труда.
13. Основные характеристики личности.
14. Взаимодействие индивида и группы.
15. Сопротивление переменам.
16. Структура личности.
17. Классификация типов поведения человека в организации.
18. Организационное развитие.
19. Методы изучения личности.
20. Научение поведению в организации.
21. Модели взаимодействия человека и организации.
22. Модификация поведения человека в организации.
23. Взаимодействие человека и организационного окружения.
24. Установление соответствия роли и места человека в организации.

7.4. Методика оценивания знаний, умений, навыков

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине проводятся в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающимся.

Критерии оценки знаний студентов при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85% тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70% тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 50% тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем 50% тестовых заданий.

Критерии оценки знаний студента при написании индивидуального задания

Оценка «отлично» - выставляется студенту, показавшему всесторонние систематизированные, глубокие знания вопросов и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» - выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике. Но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» - выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем.

Критерии оценки ответов на экзамене

Оценка «отлично» выставляется студенту, который:

1) глубоко, в полном объеме освоил программный материал, излагает его на высоком научно-теоретическом уровне, изучил обязательную и дополнительную литературу, умеет правильно использовать знания при региональном анализе, ориентируется в современных проблемах;

2) умело применяет теоретические знания при решении практических задач;

3) владеет современными методами исследования, самостоятельно пополняет и обновляет знания в ходе учебной работы;

4) при освещении второстепенных вопросов возможны одна – две неточности, которые студент легко исправляет после замечания преподавателя.

Оценку «хорошо» получает студент, который:

- 1) раскрыл содержание вопроса в объеме, предусмотренном программой, изучил обязательную литературу;
- 2) грамотно изложил материал, владеет терминологией;
- 3) знаком с методами исследования, умеет увязать теорию с практикой;
- 4) в изложении допустил ряд неточностей, не искажающих содержания ответа на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который:

- 1) освоил программный материал в объеме учебника, обладает достаточными для продолжения обучения и предстоящей профессиональной деятельности знаниями, выполнил текущие задания;
- 2) при ответе допустил несущественные ошибки, неточности, нарушения последовательности изложения материала, недостаточно аргументировано изложил теоретические положения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который:

- 1) обнаружил значительные пробелы в знании основного программного материала;
- 2) допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

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

а) основная литература:

1. Муртазаева, Р. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Р. Н. Муртазаева, А. А. Карпова. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2017. — 124 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/107821>.
2. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 132 с. — ISBN 978-5-394-02811-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/94047>
3. Фейзуллаев, Ф. С. Теория организации и организационное поведение : учебно-методическое пособие / Ф. С. Фейзуллаев. — Махачкала : ДагГАУ имени М.М.Джамбулатова, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:

4. <https://e.lanbook.com/book/138123>.
5. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143993>
6. Лобарева, Н. В. Теория организации и организационное проектирование : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 107 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/163924>.
7. Хазбулатов, Т. М. Менеджмент. Курс лекций и практических занятий : учебное пособие / Т. М. Хазбулатов, А. С. Красникова, О. В. Шишкин. — Санкт-Петербург : Лань, 2020. — 240 с. — ISBN 978-5-8114-5725-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/146807>

б) дополнительная литература:

1. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/141634>
2. Киселева, М. М. Теория менеджмента: теория организации : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : НГТУ, 2018. — 83 с. — ISBN 978-5-7782-3624-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/118535>
3. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков. — Москва : Дашков и К, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-394-01583-0. — Текст : электронный // Лань:электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93412>
4. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков. — Москва : Дашков и К, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-394-01583-0. —

Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93412>

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

1. Министерство сельского хозяйства РФ. <http://mcx.ru>
2. Elibrary. ru (РИНЦ)- научная электронная библиотека. – Москва. <http://elibrary.ru>
3. Мировая цифровая библиотека - <https://www.wdl.org/ru/country/RU/>
4. Научная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова - <http://nbmgu.ru/>
5. Российская государственная библиотека - <https://www.rsl.ru>
6. Бесплатная электронная библиотека - Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
7. Журнал «РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция» - аналитический журнал - <http://www.risk-online.ru>
8. “Экономика и жизнь”. Еженедельная газета - <https://www.eg-online.ru>
9. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации - <http://www.minfin.ru>
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации - <http://www.gks.ru>
11. Официальный сайт Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования - <http://www.forecast.ru>

Электронно-библиотечные системы

•	Наименование электронно-библиотечной системы (ЭБС)	Принадлежность	Адрес сайта	Наименование организации-владельца, реквизиты договора на использование
1.	Polpred.com	сторонняя	https://polpred.com	ООО «Полпред справочники» Соглашение от 05.12.2017г. Без ограничения времени
2.	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань» (Журналы)	сторонняя	https://e.lanbook.com	ООО «Издательство Лань» Санкт-Петербург Договор от 09/07/2013г. Без ограничения времени
3.	Электронно-	сторонняя	https://e.lanbook.com	ООО

библиотечная система «Экономика и менеджмент – Издательство Дашков и К» ЭБС Лань			«Издательство Лань» Санкт- Петербург Договор № 201 от 20/08/2018 с 20/08/2018 до 20/08/2019
--	--	--	---

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» осуществляется с использованием классических форм учебных занятий: лекций, практических занятий, самостоятельной работы во внеаудиторной обстановке.

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс). Лекция является ведущей формой учебных занятий. Лекция предназначена для изложения преподавателем систематизированных основ научных знаний по дисциплине, аналитической информации о прогнозировании и преодолении рискованных ситуаций на предприятиях. На лекции, как правило, поднимаются наиболее сложные, узловые вопросы учебной дисциплины.

Максимальный эффект лекция дает тогда, когда студент заранее готовится к лекционному занятию: знакомится с проблемами лекции по учебнику или по программе дисциплины. Рекомендуется просматривать записи предыдущего учебного занятия, исходя из логического единства тем учебной дисциплины.

В ходе лекции студенту целесообразно:

Стремиться не к дословной записи излагаемого преподавателем учебного материала, а к осмыслению услышанного и записи своими словами основных фактов, мыслей лектора; вырабатывать навыки тезисного изложения и написания учебного материала, вести записи «своими словами», вместе с тем, не допуская искажения или подмены смысла научных выражений. Определения, на которые обращает внимание преподаватель либо словами, либо интонацией, следует записывать четко, дословно. Как правило, такие определения преподаватель повторяет несколько раз или дает под запись.

1. Оставлять в тетради для конспекта лекции широкие поля, либо вести записи на одной странице. Это нужно для того, чтобы в дальнейшем можно было бы вносить необходимые дополнения в содержание лекции из различных источников: монографий, учебных пособий, периодики и др.
2. Писать название темы, учебные вопросы лекции на новой странице тетради, чтобы легко можно было найти необходимый учебный материал.

3. Начинать каждую новую мысль, новый фрагмент лекции с красной строки; заголовки и подзаголовки, важнейшие положения, на которые обращает внимание преподаватель, а также определения выделять: буквами большего размера, чернилами другого цвета, либо подчеркивать.
4. Нумеровать Встречающиеся в лекции перечисления цифрами: 1, 2, 3 . . . , или буквами: а, б, в. . . . Перечисления лучше записывать столбцом. Такая запись придает конспекту большую наглядность и способствует лучшему запоминанию учебного материала.
5. Выработать удобную и понятную для себя систему сокращений и условных обозначений. Это экономит время, позволяет записывать материал каждой лекции почти дословно, дает возможность сконцентрировать внимание на содержании излагаемого материала, а не на механическом процессе конспектирования.

По окончании лекции целесообразно дорабатывать ее конспект во время самостоятельной работы в тот же день, в крайнем случае, не позднее, чем спустя 2-3 дня после ее прослушивания. Это важно потому, что еще не забыт учебный материал лекции, студент находится под ее впечатлением, как правило, ясно помнит указания преподавателя, хорошо осознает, что ему непонятно из материала лекции.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям. Студентам следует приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию. Наиболее целесообразная стратегия самостоятельной подготовки студента к семинару заключается в том, чтобы на первом этапе усвоить содержание всех вопросов семинара, обращая внимания на узловые проблемы, выделенные преподавателем в ходе лекции либо консультации к семинару. Для этого необходимо, как минимум, прочесть конспект лекции и учебник, либо учебное пособие. Следующий этап подготовки заключается в выборе вопроса для более глубокого изучения с использованием дополнительной литературы. По этому вопросу студент станет главным специалистом на семинаре. Ценность выступления студента на семинаре возрастет, если в ходе работы над литературой он сопоставит разные точки зрения на ту или иную проблему.

После изучения и обобщения информации, которую содержат источники и литература, составляется развернутый или краткий план выступления. Окончательный вариант плана выступления в идеале желательно иметь не только на бумаге, но и в голове, излагая на занятии подготовленный вопрос в свободной форме, наизусть, что поможет лучшему закреплению учебного материала, станет хорошей тренировкой уверенности в своих силах. При необходимости не возбраняется «подглядывать» в план на листке бумаги, чтобы не ошибиться в цифрах, точнее передать содержание цитат, не забыть какой-то важный сюжет темы выступления.

В ходе работы на семинаре от студента требуется постоянный самоконтроль. Его первым объектом должно быть время, отведенное

преподавателем на выступление. Не следует злоупотреблять временем. Достоинством оратора является стремление к лаконичности, но не в ущерб аргументированности и содержательности выступления.

Слушая выступления на семинаре или реплики в ходе дискуссии, важно научиться уважать мнение собеседника, не перебивать его, давая возможность полностью высказать свою точку зрения.

Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему. Он отличается от **выступлений** большим объемом времени – 20-25 минут (выступления, как правило, ограничены 10-12 минутами). Доклад также посвящен более широкому кругу вопросов, чем выступление.

Типичная ошибка докладчиков в том, что они излагают содержание проблем доклада языком книги и журналов, который трудно воспринимается на слух. Устная и письменная речь строятся по-разному. Наиболее удобная для слухового восприятия фраза содержит 5-9 смысловых единиц, произносимых на одном вздохе. Это соответствует объему оперативной памяти человека. В первые 5 секунд доклада слова, произнесенные студентом, удерживаются в памяти его аудитории как звучание. Целесообразно поэтому за 5 секунд сформировать завершенную фразу. Это обеспечивает ее осмысление слушателями до поступления нового объема информации.

Другая типичная ошибка докладчиков состоит в том, что им не удается выдержать время, отведенное на доклад. Чтобы избежать этой ошибки, необходимо, накануне прочитать доклад, выяснив, сколько времени потребуется на его чтение. Для удобства желательно прямо на страницах доклада провести расчет времени, отмечая, сколько ориентировочно уйдет на чтение 2, 4 страниц и т.д.

Завершение работы над докладом предполагает выделение в его тексте главных мыслей, аргументов, фактов с помощью абзацев, подчеркиванием, использованием различных знаков, чтобы смысловые образы доклада приобрели и зрительную наглядность, облегчающую работу с текстом в ходе выступления.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену. Изучение дисциплины завершается сдачей обучающимися зачета. На зачете определяется качество и объем усвоенных студентами знаний, подготовка к которому – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех.

В ходе подготовки к зачету обучающимся доводятся заранее подготовленные вопросы по дисциплине. Перечень вопросов для зачета содержится в данной рабочей программе.

В преддверии зачета преподаватель заблаговременно проводит групповую консультацию и, в случае необходимости, индивидуальные консультации с обучающимися. При проведении консультации обобщается пройденный материал, раскрывается логика его изучения, привлекается внимание к вопросам, представляющим наибольшие трудности для всех или большинства обучающихся, рекомендуется литература, необходимая для подготовки к зачету.

При подготовке к зачету обучающиеся внимательно изучают конспект, рекомендованную литературу и делают краткие записи по каждому вопросу. Такая методика позволяет получить прочные и систематизированные знания, необходимые на экзамене. Залогом успешной сдачи зачета является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение года. Накануне и в период экзаменационной сессии необходима и целенаправленная подготовка.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Подготовку к зачету желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Готовясь к зачету, лучше всего сочетать повторение по примерным контрольным вопросам с параллельным повторением по программе учебной дисциплины.

Если в распоряжении студента есть несколько дней на подготовку, то целесообразно определить график прохождения вопросов из расчета, чтобы осталось время на повторение наиболее трудных.

В ходе сдачи зачета учитывается не только качество ответа, но и текущая успеваемость обучающегося. Ведомость после сдачи зачета закрывается и сдается в учебную часть факультета.

11. Информационные технологии и программное обеспечение

Для освоения результатов обучения дисциплины применяется лицензионное программное обеспечение, позволяющее использовать:

- Пакет прикладных программ MSOffice.
- Справочно-правовая система «Консультант плюс».
- Справочно-правовая система «Гарант».

Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое в учебном процессе

OfficeStandard 2010	OpenLicense: 61137897 от 2012-11-08
Windows 8 Professional	OpenLicense: 61137897 от 2012-11-08
Windows 7 Professional	Open License: 61137897 от 2012-11-08
Windows 8	Open License: 61137897 от 2012-11-08
AutoCAD Design Suite Ultimate,	Образовательная лицензия (Сеть) на

<i>Building Design Suite, ПО Maya LT, Autodesk® VRED, Education Master Suite</i>	EducationMasterSuite 2015. Выдана ДагГАУ-Информатика, Махачкала. Срок действия лицензии – 3 года.
Turbo Pascal School Pak	http://sunschool.mmcs.sfedu.ru/courses
PascalABC.NET	http://mmcs.sfedu.ru

Справочная правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru/>

12. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса

Стандартно-оборудованные лекционные аудитории, для проведения лекций. Для проведения занятий используются лекционная аудитория и практикум. Наличие ноутбука, телевизора, лабораторное оборудование для проведения лабораторно-практических занятий. Плакаты и стенды.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь.

а) для слабовидящих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения экзамена зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистентом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство.

б) для глухих и слабослышащих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку);
- зачет проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного использования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования.

- по желанию студента зачет может проводиться в письменной форме.

в) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствия верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистентом.

- по желанию студента зачет проводится в устной форме.

Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины

Внесенные изменения на 20__ / 20__ учебный год

УТВЕРЖДАЮ

проректор по учебной работе

_____ М.Д. Мукайлов

« ____ » _____ 20 __ г.

В программу дисциплины (модуля) «Риск-менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 - "Менеджмент"
вносятся следующие изменения:

.....;
.....;
.....;

Программа пересмотрена на заседании кафедры

Протокол № ____ от _____ г.

Заведующий кафедрой

Дохолян С.В. / профессор / _____ /
(фамилия, имя, отчество) (ученое звание) (подпись)

Одобрено

Председатель методической комиссии факультета

Азракулиев З.М. / доцент / _____ /
(фамилия, имя, отчество) (ученое звание) (подпись)

« ____ » _____ 20 __ г.

Лист регистрации изменений в РПД

п/п	Номера разделов, где произведены изменения	Документ, в котором отражены изменения	Подпись	Расшифровка подписи	Дата введения изменений
1.					
2.					
...					

