


Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОГО  
АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

2017 г.

#### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение государственных и муниципальных служащих»

Направление подготовки	38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
Магистерская программа	«Государственная и муниципальная служба»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» для студентов 2 курса образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Государственная и муниципальная служба») очной и заочной форм обучения:

Автор(ы),  
разработчик(и): доцент, к.э.н., доц. Л. А. Воробьева

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры «Государственное и муниципальное управление»

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  Е.А. Иванова

Программа рассмотрена на заседании кафедры теории управления и государственного администрирования

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 12

Заведующий кафедрой  Д. В. Колесников

## **1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине**

Цель изучения курса «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» – получение студентами теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей будущей работе.

Дисциплина имеет явно выраженную практическую направленность и выступает как инструмент освоения конкретных управленческих технологий и навыков. В ней раскрывается актуальная для российских руководителей проблема влияния организационной культуры на эффективность организации, дилемма мотивации и результативности функционирования организации, особо рассматривается организационное поведение в международном контексте и взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации.

Современный руководитель должен владеть как навыками лидерства, так и умениями, позволяющими осуществлять регулярный менеджмент. Владение профессиональными навыками менеджмента, наряду с общетеоретической и специальной подготовкой в различных областях бизнеса, характеризует как общую управленческую культуру менеджера, так и реальную способность к руководству людьми и организациями.

Задачами дисциплины являются:

- формирование знаний о различных подходах к управлению человеческим потенциалом организации;
- овладение приемами и навыками оценки внутреннего (социально-психологического) состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала;
- освоение принципов выбора оптимального стиля лидерства;
- изучение источников, а также способов формирования и развития организационной культуры;
- приобретение практических навыков по мотивации персонала;
- получение необходимых знаний для правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, для использования при формировании команд типологических профилей личности;
- овладение навыками управления конфликтными ситуациями;
- формирование знаний, необходимых менеджеру для работы в многонациональном коллективе в условиях глобализации.

Требования к уровню освоения содержания курса

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: Универсальные компетенции:

а) общенаучные:

- способность анализировать и оценивать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;
- владение фундаментальными разделами математики, необходимыми для решения научно-исследовательских и практических задач в профессиональной области.

б) инструментальные:

- владение нормами русского литературного языка и функциональными стилями речи; способность демонстрировать в речевом общении личную и профессиональную культуру, духовно-нравственные убеждения; умение ставить и решать коммуникативные задачи во всех сферах общения, управлять процессами информационного обмена в различных коммуникативных средах;

- владение иностранным языком в устной и письменной форме для осуществления коммуникации в учебной, научной, профессиональной и социально-культурной сферах общения; владение терминологией специальности на иностранном языке; умение готовить

публикации, проводить презентации, вести дискуссии и защищать представленную работу на иностранном языке;

- владение навыками использования программных средств и работы в компьютерных сетях, использования ресурсов Интернет, владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации;

- способность использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности;

- владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.

в) системные:

- способствовать к творчеству, порождению инновационных идей, выдвижению самостоятельных гипотез;

- способность к поиску, критическому анализу, обобщению и систематизации научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных путей и методов их достижения.

Профессиональные компетенции:

- способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов;

- способность критически анализировать современные проблемы инноватики, ставить задачи и разрабатывать программы исследований, интерпретировать, представлять и применять полученные результаты;

- способность руководить научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области;

- способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия; способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива; способность находить и принимать управленческие решения;

- способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно- производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ.

В результате освоения курса «Организационное поведение» студенты должны:

Знать:

- базовые понятия организационного поведения, их взаимосвязь и взаимообусловленность;

- теории поведения человека в организации;

- основы современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации;

- социальные механизмы взаимодействия личности и организации;

- основные построения систем мотивации персонала в организации;

- способы управления конфликтными ситуациями с целью минимизации их отрицательного влияния и максимизации положительного эффекта;

- источники, способы формирования и развития организационной культуры;

- основы поведенческого маркетинга.

Уметь:

- использовать систему знаний в области управления поведением людей на предприятии (компании);

- использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости;
- стимулировать персональное развитие в организации;
- использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации,
- применять практические навыки по мотивации персонала;
- использовать при формировании команд типологические профили личности;
- выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления поведением людей на предприятии;
- использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач,
- систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области организационного поведения, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента;
- анализировать организационное поведение в системе международного бизнеса.

Владеть:

- приемами оценки внутреннего (социально-психологического) состояния предприятия (компании) с точки зрения человеческого потенциала;
- принципами выбора оптимального стиля лидерства;
- навыками управления конфликтными ситуациями, учитывая возможности группового влияния;
- способами формирования и развития организационной культуры с целью управления поведением групп;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп;
- методами, основными приемами исследовательской деятельности;
- способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.

## **2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы**

Дисциплина «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» относится к дисциплинам по выбору профессионального блока вариативной части (Б1. 2. В. ДВ6) и является логическим продолжением основных положений теории менеджмента, тесно связана с другими дисциплинами. Для освоения данной дисциплины необходимы знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения на уровне следующих предметов: «Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления», «Государство и бизнес в регионе: стратегия взаимодействия», «Публичное администрирование».

### **2.1. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:**

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» необходимы обучающимся для прохождения различных видов практик, написания магистерской диссертации.

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

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр 5	Семестр 5
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>36</b>	<b>6</b>
В том числе:					
Лекции				10	4
Семинарские занятия / Практические занятия				26	2
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>36</b>	<b>66</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
зачет /экзамен				зачёт	зачёт

**4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</b>										
Тема 1.1 Теории поведения человека в организации	2			2	4				5	5
Тема 1.2 Организация как система: анализ и конструирование	-		2	3	5				5	5
Тема 1.3 Личностные основы поведения человека в организационном окружении	2		2	2	6	2			4	6
Тема 1.4. Коммуникативное поведение человека в организации	-		4	3	7				5	5
Тема 1.5. Мотивация и результативность организации	-		2	3	5				5	5
Тема 1.6. Лидерство в организации	-		2	3	5				5	5
<b>Итого по разделу 1.</b>	<b>4</b>		<b>12</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>2</b>			<b>29</b>	<b>31</b>

<b>Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ</b>										
Тема 2.1 Персональное развитие в организации	-		2	2	4				4	4
Тема 2.2 Формирование группового поведения в организации	-		2	2	4				4	4
Тема 2.3 Управление поведением группы	2			3	5				4	4
Тема 2.4 Влияние организационной культуры на эффективность организации	2			2	4	2			4	6
Тема 2.5 Управление изменениями и нововведениями в организации	-		2	2	4				4	4
Тема 2.6 Управление поведением организации	-		2	2	4				4	4
Тема 2.7 Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации	2		2	2	6			2	4	6
Тема 2.8 Поведенческий маркетинг в международных бизнес-коммуникациях	-		2	3	5				4	4
Тема 2.9 Организационное поведение в системе международного бизнеса	-		2	2	4				5	5
<b>Итого по разделу 2.</b>	<b>6</b>		<b>14</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>37</b>	<b>41</b>
Всего за семестр:	10		26	36	72	4		2	66	72

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Таблица пункта 4.2.

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3		
<b>Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</b>				
Тема 1.1 Теории поведения человека в организации	<p>1. Понятие организационного поведения. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов.</p> <p>2. Характеристика моделей организационного поведения.</p> <p>3. Предпосылки зарождения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук.</p>		2	



<p>Тема 1.2 Организация как система: анализ и конструирование</p>	<p>1. Организация как объект управления. Организационная структура. 2.Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп). 3. Модель «организация/внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды.</p>	<p><b>Семинарское занятие 1 (Тема 1.2)</b> 1. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). 2. Ценностные различия механистического и органического типов организаций. 3. Современный подход к управлению организацией.</p>	<p>2</p>	
<p>Тема 1.3 Личностные основы поведения человека в организационном окружении</p>	<p>1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля. 2. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. 3. Восприятие человеком окружения. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие.</p>	<p><b>Семинарское занятие 2 (Тема 1.3)</b> 1. Возникновение и развитие типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Основные принципы типологии. 2. Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. 3. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс.</p>	<p>4</p>	<p>2</p>
<p>Тема 1.4. Коммуникативно</p>	<p>1.Характеристика коммуникативного поведения</p>			

<p>е поведение человека в организации</p>	<p>человека в организации. «Коммуникативное пространство» и «коммуникативное поведение» руководителя. Типы коммуникативного поведения. 2. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК)</p>	<p><b>Семинарское занятие 3 (Тема 1.4)</b>  1. Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации.  2. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации.</p>	<p>4</p>	
		<p><b>Семинарское занятие 4 (Тема 1.4)</b>  1. Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии.  2. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом.  3. Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное деловое поведение. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.</p>		
<p>Тема 1.5. Мотивация и результативность организации</p>	<p>1. Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников.  2. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. /Теория «достижения/власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера.  3. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера – Лоулера. Теория справедливости.</p>	<p><b>Семинарское занятие 5 (Тема 1.5)</b>  1. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера – Лоулера. Теория справедливости.  2. Современные теории мотивации. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации</p>	<p>2</p>	

<p>Тема 1.6. Лидерство в организации</p>	<p>1. Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать.</p> <p>2. Понятие лидерства. Лидерство и руководство.</p> <p>3. Лидер и менеджер. Проблемы лидерства, его природа и сущность.</p>	<p><b>Семинарское занятие 6 (Тема 1.6)</b></p> <p>1. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству. Исследования К. Левина. Деспотичное лидерство, лидерство, допускающее участие (открытое, демократическое), номинальное лидерство (laissez-faire). Огайский подход. Теории лидерства. «Решетка» лидерства.</p> <p>2. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума – Йеттона – Яго. Заменители лидерства.</p>	<p>2</p>	
<p><b>Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ</b></p>				
<p>Тема 2.1 Персональное развитие в организации</p>	<p>1. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Развитие карьеры. Виды деловой карьеры. Планирование карьеры.</p> <p>2. Организационная социализация; характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе.</p> <p>3. Процесс адаптации к жизни в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Профессиональная социализация.</p>	<p><b>Семинарское занятие 7 (Тема 2.1)</b></p> <p>1. Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения.</p> <p>2. Условно-рефлекторная модель научения. Социальное (косвенное) научение. Перенос знаний.</p> <p>3. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.</p>	<p>2</p>	

<p>Тема 2.2 Формирование группового поведения в организации</p>	<p>1. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. 2. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. 3. Функции и роли членов группы. Распределение ролей.</p>	<p><b>Семинарское занятие 8 (Тема 2.2)</b> 1. Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. 2. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса. 3. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции. 4. Групповая работа: значение, роль, классификация методов.</p>	<p>2</p>	
<p>Тема 2.3 Управление поведением группы</p>	<p>1. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. 2. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. 3. Типологические профили и их использование при формировании команд. Типы поведения в группах. Факторы, влияющие на групповую динамику</p>	<p><b>Семинарское занятие 9 (Тема 2.3)</b> 1. Методы управления рациональными конфликтами. Стратегии управления иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликта. 2. Методы урегулирования конфликтов: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Инструменты решения конфликта. 3. Потенциальные источники стресса. Последствия стресса. Стратегия управления стрессом.</p>	<p>2</p>	

<p>Тема 2.4 Влияние организационной культуры на эффективность организации</p>	<p>1. Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда. 2. Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии. 3. Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.</p>	<p><b>Семинарское занятие 10 (Тема 2.4)</b> 1. Типы организационной культуры. «Невротические» и «здоровые» организации. Организационные субкультуры. 2. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p>Тема 2.5 Управление изменениями и нововведениями в организации</p>	<p>1. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. 2. Программы организационных изменений. 3. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации</p>	<p><b>Семинарское занятие 11 (Тема 2.5)</b> 1. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям. 2. Интервенция организационного развития: определение, классификация. 3. Инновационное поведение организации. «Силловые поля» нововведений. Инновационные управленческие коммуникации.</p>	<p>2</p>	
<p>Тема 2.6 Управление поведением организации</p>	<p>1. Базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. 2. Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Социализация и индивидуализация.</p>	<p><b>Семинарское занятие 12 (Тема 2.6)</b> 1. Методы изменений индивидуумов и групп. 2. Методы индивидуальных преобразований. 3. Подходы к групповым преобразованиям.</p>	<p>2</p>	

<p>Тема 2.7 Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации</p>	<p>1. Национальные различия и глобализация. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. 2. Организационная культура глобальной компании. Составляющие национальной культуры. Синергия культур. Учет национального аспекта в организационной культуре. Влияние культуры на практику управления (исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса). 3. Характеристика англосаудовского, азиатского, германского и латинского типов управления. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи. 4. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд. Моноактивные и полиактивные менеджеры. Менеджеры в реактивных культурах. Барьеры, препятствующие культурной адаптации, и их преодоление.</p>		4	2
<p>Тема 2.8 Поведенческий маркетинг в международных бизнес-коммуникациях</p>	<p>1. Современные концепции маркетинга, обусловленные спецификой организационной культурой. Модели стратегического поведения на основе маркетинговых концепций. Культура и особенности организации маркетинга в фирмах Запада и Востока. 2. Стратегии коммуникативного взаимодействия. Типы групповых взаимоотношений и их особенности. 3. Принципы и особенности культуры управления дочерними и зарубежными компаниями.</p>	<p><b>Семинарское занятие 13 (Тема 2.8)</b> 1. Международные коммуникации и тенденции их развития. 2. Коммуникативные средства информации и ролевые модели в культуре бизнес-коммуникаций. 3. Формальные и неформальные коммуникации. Организационная культура во внешнеэкономическом сотрудничестве. 4. Формирование сильной культуры в международных бизнес-коммуникациях.</p>	2	
<p>Тема 2.9 Организационное поведение в системе международного бизнеса</p>	<p>1. Управление межкультурными различиями. Учет национального фактора в международном бизнесе. 2. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями. Этноцентрические, полицентрические, региоцентрические и геоцентрические отношения. 3. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация.</p>	<p><b>Семинарское занятие 14 (Тема 2.9)</b> 1. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация. Создание «регионального буфера». 2. Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании. 3. Преимущества культурной диверсификации.</p>	2	

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Основная литература:

1. Голубкова, О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для прикладного бакалавриата [Текст] / О.А. Голубкова, С. В. Сатикова. - 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2017. – 223 с.
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2017. – 302 с.
3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы: учебник и практикум для бакалавриата и МГУ имени М.В. Ломоносова Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» 26 магистратуры [Текст] / А. И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 415 с.
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 238 с.
5. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / С.А. Барков [и др.] ; под ред. С.А. Баркова; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М.: Юрайт, 2016. – 453 с.
6. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] / Г.Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. – М. : Юрайт, 2016. – 301 с.

### Дополнительная литература:

1. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / С. М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 261 с.
2. Зуб, А.Т. Управление изменениями: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] / А.Т. Зуб; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М.: Юрайт, 2017. – 284 с.
3. Коротков, Э.М. Управление изменениями : учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Э.М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т.Ю. Кротенко. – М.: Юрайт, 2017. – 278 с.
4. Колесников, А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / А. В. Колесников. – М.: Юрайт, 2017. – 167 с.
5. Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО [Текст] / А.А. Литвинюк ; под ред. А.А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 498 с.
6. Менеджмент: учебник для академического бакалавриата [Текст] / Ю.В. Кузнецов [и др.]; под ред. Ю. В. Кузнецова. – М.: Юрайт, 2016. – 448 с.

### Перечень информационных технологий Интернет-ресурсы и справочные системы:

1. URL: <https://4brain.ru> – Электронная библиотека курсов и материалов по лидерству и развитию человеческих способностей.
2. URL: <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета МГУ.
3. URL: <http://www.e-executive.ru/> – интернет-портал «Сообщество менеджеров»

### Программное обеспечение: Обязательное программное обеспечение – MS Office.

**6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

#### 6.1. Виды промежуточной аттестации.

Аттестация студентов по дисциплине проводится в виде текущего контроля знаний, промежуточной аттестации и итогового контроля (зачета)

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированной элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы (написание рефератов, докладов, выполнения заданий по самостоятельной работе в рамках изучаемой тематики).

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме контрольных работ после изучения каждого из разделов и позволяет оценить уровень сформированной компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

Промежуточная аттестация в форме зачета позволяет оценить уровень сформированной компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в устной форме.

### 6.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
4,0 – 4,45	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
3,75 – 3,95	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
3,25 – 3,7	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
3,0 – 3,2	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку

### 6.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 4-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,



- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

### 6.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

#### Примерная тематика рефератов

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
  2. Управление человеческими ресурсами организации в условиях стратегических возмущений.
  3. Особенности мотивации в разных культурах
  4. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
  5. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических решений компании.
  6. Власть и политика в организации (на примере конкретной компании).
- Управление поведением организации
7. Проблемы управления многонациональными командами.
  8. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
  9. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
  10. Формирование кадровой политики в рамках комплекса маркетинга.
  11. Роль формальных и неформальных групп в компании.
  12. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
  13. Влияние культуры на практику управления.
  14. Управление сопротивлением при проведении преобразований.
- Организационное поведение в международном бизнесе
15. Роль человеческого фактора в управлении ТНК в условиях глобализации.
  16. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
  17. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
  18. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).
  19. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
  20. Глобальный и традиционный менеджер: черты сходства и различия.

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и	30

	структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	20
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	20
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	10

Шкалы оценок рефератов:

80 – 100 баллов – оценка «отлично»;

60 – 79 баллов – оценка «хорошо»;

30 – 59 баллов – оценка «удовлетворительно»;

0 – 29 баллов – оценка «неудовлетворительно».

### ***Вопросы и задания для самостоятельного изучения:***

#### ***Тема 1.1. Теории поведения человека в организации***

1. Понятие организационного поведения.
2. Связь организационного поведения с другими дисциплинами.
3. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов.
4. Теории поведения человека в организации.
5. Модели организационного поведения.

#### ***Тема 1.2. Организация как система: анализ и конструирование***

1. Анализ и конструирование организации: организация как объект управления.
2. Организационная структура.
3. Классификация организационных структур.
4. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп).
5. Модель «организация/внешняя среда».

#### ***Тема 1.3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении***

1. Личность и организация: основы представления о личности.
2. Понятие личности. Поведение личности.
3. Личность в структуре организации.
4. Типы личности. Источник (локус) контроля.
5. Возникновение и развитие типологии

#### ***Тема 1.4. Коммуникативное поведение человека в организации***

1. Коммуникативное поведение в организации: двухсторонний коммуникативный процесс.
2. Потенциальные проблемы коммуникаций.
3. Нисходящие и восходящие коммуникации.
4. Проблемы и методы восходящих коммуникаций.
5. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов.

### ***Тема 1.5. Мотивация и результативность организации***

1. Мотивация и результативность организации: роль человеческого фактора в современном обществе.
2. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.
3. Теории мотивации. Многоаспектность мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория «достижения/власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера – Лоулера. Теория справедливости.

### ***Тема 1.6. Лидерство в организации***

1. Власть в организации; каналы власти.
2. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать.
3. Лидерство в организации: понятие лидерства, проблемы лидерства, его природа и сущность
4. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству.

### ***Тема 2.1. Персональное развитие в организации***

1. Персональное развитие в организации: понятие карьеры и факторы, определяющие успех карьеры.
2. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Развитие карьеры, Виды деловой карьеры. Планирование карьеры.
3. Организационная социализация; характеристика основных этапов.

### ***Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации***

1. Формирование группового поведения в организации: понятие группы, ее особенности.
2. Типы групп и их структура.
3. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы.

### ***Тема 2.3. Управление поведением группы***

1. Понятие команды и условия формирования эффективной команды. Команда и группа.
2. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды.
3. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд.
4. Методы управления рациональными конфликтами.

#### ***Тема 2.4. Влияние организационной культуры на эффективность организации***

1. Понятие организационной культуры.
2. Источники организационной культуры.
3. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.
4. Области проявления организационной культуры.
5. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.

#### ***Тема 2.5. Управление изменениями и нововведениями в организации***

1. Изменения в организации.
2. Программы организационных изменений.
3. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации.
4. Организационное развитие.
5. Управление нововведениями в организации.

#### ***Тема 2.6. Управление поведением организации***

1. Управление поведением организации: базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям.
2. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований.
3. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований.
4. Управление организационной культурой.
5. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры.

#### ***Тема 2.7. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации***

1. Национальные различия и глобализация.
2. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры.
3. Организационная культура глобальной компании.
4. Составляющие национальной культуры. Синергия культур.

#### ***Тема 2.8. Поведенческий маркетинг в международных бизнес-коммуникациях***

1. Поведенческий маркетинг: международные коммуникации и тенденции их развития.
2. Коммуникативные средства информации и ролевые модели в культуре бизнес-коммуникаций. Формальные и неформальные коммуникации.
3. Организационная культура во внешнеэкономическом сотрудничестве.
4. Формирование сильной культуры в международных бизнес-коммуникациях. Стратегии коммуникативного взаимодействия.
5. Типы групповых взаимоотношений и их особенности.

#### ***Тема 2.9. Организационное поведение в системе международного бизнеса***

1. Организационное поведение в системе международного бизнеса - учёт национального фактора в международном бизнесе.
2. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями.
3. Этноцентрические, полицентрические, регионоцентрические и геоцентрические отношения.
4. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование.

Критерии оценки:

В критерии оценки знаний входит:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при обсуждении и аргументации проблемных вопросов;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

#### Описание шкалы оценивания

Отметка «отлично» ставится, если:

- при аргументации ответа использован изученный материал, трактовка используемых дефиниций была уместна;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- аргументация мнения приведена достаточно полно;
- в процессе дискуссии допускались ошибки, заминки, которые обучающийся исправлял самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- при изложении материал приведена неполная аргументация, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

### **6.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Процедура оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

На каждом семинарском занятии в процессе обсуждения проблематики рассматриваемых тем происходит оценка степени усвоения полученных теоретических знаний студентами по предыдущей теме. Работа студентов оценивается по пятибалльной системе оценивания и учитывается при определении итогового среднего балла по дисциплине, переводится в систему оценок преподавателем в соответствии с утвержденной шкалой оценивания.

Устный опрос проводится на каждом семинарском занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов предлагаются в разрезе каждой темы и распределяются на лекционном занятии, готовые доклады по результатам подготовки реферата сообщаются в соответствующие сроки, в соответствии с тематической принадлежностью реферата.

По окончании освоения первого и второго разделов проводится промежуточная аттестация в виде контрольных работ. При выставлении итоговой оценки применяется бально-рейтинговая система оценки результатов обучения.

По завершении изучения дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» проводится зачет. Зачет является итогом всей работы студента по усвоению данного курса, который включает усвоение материалов лекций, подготовку и выступления на семинарских занятиях, коллоквиумах, выполнение контрольных работ, контрольные собеседования с преподавателем, написание рефератов и докладов по ним.

При подготовке к зачету одним из способов освоения изучаемого материала является повторение пройденного, помогающее более глубоко познать материал, понять то, что было пропущено в процессе учебных занятий в течение семестра.

Подготовка к зачету осуществляется на основании методических рекомендаций по дисциплине и списка вопросов изучаемой дисциплины, конспектов лекций, учебников и учебных пособий, научных статей, информации среды интернет.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если студент освоил более 50% учебного материала, т. е. может сформулировать все основные понятия и определения по дисциплине.

Оценка «хорошо» выставляется в случае если студент освоил более 60% учебного материала, т. е. может сформулировать все основные понятия и определения по дисциплине и кроме этого самостоятельно подготовил оригинальную творческую работу (реферат, аналитическую записку и др.) и способен четко изложить ее суть, выводы, ответить на вопросы.

Оценка «отлично» выставляется в случае если студент освоил более 70% учебного материала, т. е. может сформулировать все основные понятия и определения по дисциплине и кроме этого самостоятельно подготовил оригинальную творческую работу (реферат, аналитическую записку и др.) и способен четко изложить ее суть, выводы, ответить на вопросы. Кроме этого студент, претендующий на отличную оценку, должен продемонстрировать аналитическое, нестандартное мышление, креативность и находчивость в ответах на дополнительные, усложненные вопросы преподавателя в рамках изучаемой дисциплины.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание, уделяя цели, задачам, содержанию дисциплины, а также отношению данной дисциплины к общему курсу подготовки специалиста.

Лекционный материал раскрывает логику дисциплины, формулирует ключевые понятия и взаимосвязи. Вместе с тем, весь объем информации, требуемый для овладения необходимыми знаниями по дисциплине, не может быть раскрыт на лекции. Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах его преподавания, в том числе и без непосредственного участия преподавателя.

### **✓ Лекция**

Для плодотворного восприятия материала на лекционном занятии от студента требуется внимание, умение фиксировать излагаемый материал в форме конспекта, соблюдение дисциплины.

Конспект нужно просмотреть сразу после занятия. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обращайтесь на текущей консультации за помощью к преподавателю.

Структура курса по дисциплине «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» представлена следующими укрупненными блоками:

1. Теоретические основы организационного поведения;
2. Управление развитием организации.

### **✓ Семинарское занятие**

Тематика семинарских занятий направлена на более глубокое изучение лекционного материала, его отдельных направлений и проблем. При подготовке к семинарским занятиям необходимо тщательно изучить поставленные вопросы, используя рекомендованную по каждому семинарскому занятию основную и дополнительную литературу.

На семинарских занятиях возможны следующие типы работ:

- углубление вопросов, изложенных в лекционном материале;
- рассмотрение вопросов, не выносимых преподавателем на лекции, но тесно связанных с изучаемой темой;
- рассмотрение вопросов, не связанных с основной темой семинарского занятия;
- контроль знаний обучающихся.

Углубление ранее изложенных вопросов требует подготовки с привлечением учебной и научной литературы и предполагает демонстрацию знаний в форме докладов, рефератов, дополнений, практических задач.

Рассмотрение вопросов, не выносимых на лекцию, но логически связанных с ее темой также требует специальной подготовки, которая преимущественно должна осуществляться на основе учебной литературы. Сложность данного вида работы заключается в отсутствии ориентира, то есть некоторой структуры ответа на заданный вопрос. Здесь желательно воспользоваться сведениями, изложенными в рабочей программе дисциплины и планах семинарских занятий, где дается комментарий по содержанию изучаемой темы и приводится литература для подготовки. Результатами подготовки также должны быть доклады, рефераты, дополнения, решение задач.

Вопросы, не связанные с основной темой практического занятия, как правило, носят прикладной характер, и на занятии рассматриваются в форме общих комментариев преподавателя, краткого рассмотрения конкретных ситуаций. Данные вопросы выделены для самостоятельного изучения, но также подлежат контролю и выносятся на зачет.

Контроль проводится в выборочной или сплошной форме. Выборочный контроль предполагает работу по карточкам, устные ответы на вопросы по пройденному материалу и др. формы проверки знаний. Сплошной контроль в рамках дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» осуществляется с помощью рубежного контроля, который осуществляется в форме выполнения тестовых заданий и ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа студентов над учебной дисциплиной «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» включает следующие формы:

- подготовка к семинарским занятиям;
- выполнения индивидуальных домашних заданий;
- поиск, подбор и обзор литературных источников по заданной тематике;
- аналитический обзор научных публикаций;
- презентация результатов исследования;
- подготовка к текущей и итоговой аттестации.

Вопросы, возникающие у студентов по выполнению запланированных заданий, решаются на консультациях, которые проводятся в соответствии с графиками, утвержденными кафедрой.

Все задания самостоятельной работы студентов делятся на обязательные и выборочные, выполняются в установленные сроки, с соответствующей максимальной оценкой и предусматривают определенные формы отчетности по их выполнению. Обязательные задания выполняются каждым без исключения студентом в процессе изучения дисциплины, выборочные задачи являются альтернативными.

После выполнения обязательных и выборочных заданий в установленные сроки студент отчитывается преподавателю, а полученная им оценка, по пятибалльной системе

оценивания, учитывается при определении итогового среднего балла по дисциплине, переводится в систему оценок преподавателем в соответствии с утвержденной шкалой оценивания.

Текущие консультации студентов по вопросам выполнения задания самостоятельной работы, а также подведение итогов по некоторым видам работ осуществляется во время плановых занятий.

Для рациональной организации самостоятельной работы студент должен умело распределить время, предусмотренное учебным планом для внеаудиторной работы. В общем, учебное время студентов охватывает часы, предназначенные для аудиторной работы (лекции, практические занятия, консультации с преподавателем, научные конференции и олимпиады, сдачи зачета) и внеаудиторной (подготовка к семинарским занятиям и зачету, написанию контрольных работ и индивидуальных заданий, докладов, рефератов, проведение групповых презентаций, работа с литературными источниками в библиотеке, поиск информации в сети Интернет).

Формы самостоятельной работы:

- обработки лекционного материала;
- подготовка к семинарским занятиям;
- самостоятельная работа с учебной, научной и периодической литературой;
- изучение и анализ законодательных и нормативных документов;
- поиск и обработка материалов с помощью сети Интернет;
- обобщение и анализ фактических данных;
- выполнение самостоятельных научных исследований;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к зачету.

Формы контроля самостоятельной работы:

- индивидуальные консультации и собеседования;
- тестирование, проверка контрольных работ;
- заслушивание рефератов и презентаций;
- проверка творческих заданий;

Самостоятельная работа с учебной, научной и периодической литературой, изучение и анализ законодательных и нормативных документов строится на основе работы с каталогами и конспектирования. Для рационального запоминания материала нужно подготовить небольшой конспект с изложением тезисов или основных мыслей, или ссылок на конкретные страницы литературного источника, способствует быстрому нахождению нужного материала. При ксерокопировании журнальных статей следует подчеркивать основные мысли.

Индивидуальные задания и контрольные работы студенты выполняют самостоятельно на основе изучения специальной литературы.

Письменная контрольная работа является одной из форм самостоятельной работы студентов по изучению отдельных тем и вопросов учебного курса. Это важное средство проверки знаний студентов, может использоваться при текущем и итоговом контроле усвоения материала дисциплины.

Для самопроверки качества усвоения знаний студентам предлагаются тесты творческие задания. Результаты тестирования оцениваются преподавателем, обсуждаются на занятиях и учитываются при промежуточном и итоговом контроле.

Каждое задание самостоятельной работы оценивается по пятибалльной системе,



образуя, таким образом, определенную сумму баллов за отдельный учебный раздел. В то же время набранное количество баллов за выполненную самостоятельную работу добавляется к общей сумме баллов итогового теста по каждому учебному модулю, индивидуальные работы студента, семестрового контроля знаний.

#### **8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Учебные и лекционные аудитории.

Мультимедийное оборудование.

#### **9. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)**

##### **Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины**

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, одобряются на заседаниях кафедр и утверждаются ректором университета, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

[Название дисциплины (модуля)]

дисциплина (модуль)

[Код и наименование направления подготовки/специальности]

направление подготовки/специальность

**ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата
---

Декан \_\_\_\_\_ факультета????  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_

ФИО