

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного учре-  
ждения высшего образования  
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИ-  
ВЕРСИТЕТ»**  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора института по УВР  
\_\_\_\_\_ д.ф.н. И.П. Кодониди  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа дисциплины  
**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)  
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 1  
Семестр – 1,2  
Форма обучения – заочная  
Лекции – 10 часов  
Практические занятия – 22 часа  
Самостоятельная работа: – 162,5 часов  
Промежуточная аттестация: зачет – 1 семестр, экзамен – 2 семестр  
Всего: 6 ЗЕ (216 часов)

**Пятигорск, 2023**

*Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7)*

Разработчики программы:  
Доцент, канд. экон. наук

И.Н. Емельянова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,  
канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин

протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой

Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глушенко

Внешняя рецензия дана доцентом кафедры экономики, менеджмента и государственного управления федерального государственного бюджетного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцентом, кандидатом экономических наук, Жуковской Натальей Петровной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

<b>1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1.1	Цель дисциплины - приобретение студентами необходимых знаний и навыков в области управления организационным поведением, использования адекватных методов стимулирования эффективной деятельности и взаимодействия внутри коллектива.
1.2.	Задачи дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие понятийного аппарата, основ организационного поведения, рассмотрение истории развития организационного поведения, современных концепций и подходов;</li> <li>- изучение основных теорий и концепций для моделирования организационного поведения;</li> <li>- усвоение содержания организационного поведения, специфических особенностей на предприятиях торговли и общественного питания;</li> <li>- изучение личности и группы как субъектов организационного поведения;</li> <li>- рассмотрение организационной культуры и ее связи с организационным поведением;</li> <li>- формирование у студентов навыков творческого использования приобретенных знаний для профессионального выполнения функций менеджера.</li> </ul>

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП СПЕЦИАЛИСТА</b>	
Блок Б1.Б.06	Базовая часть
<b>2.1</b>	<b>Перечень дисциплин и/или практик, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины</b>
	Дисциплина «Организационное поведение» базируется на знаниях, полученных в рамках школьного курса «История», «Обществознание», «Право», «Экономика», или соответствующих дисциплин среднего профессионального образования.
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>
	Дисциплина «Организационное поведение» является общим теоретическим и методологическим основанием для всех профессиональных дисциплин, входящих в ООП бакалавра по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:	
ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	
ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;	
ПК-19 - владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	
<b>В результате освоения компетенций студент должен:</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества;</li> <li>– данные социологических и социально-психологических исследований;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии;</li> <li>– структуру познавательной деятельности и условия ее организации;</li> <li>– методы и средства познания, различные формы и методы– обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии;</li> <li>– сущность основных теорий мотивации;</li> <li>– типы, виды и формы мотивации труда;</li> <li>– содержание лидерства и власти;</li> <li>– основные научные подходы к исследованию лидерства;</li> <li>– методы изучения личности в организации;</li> <li>– основные теории и концепции управления конфликтами;</li> <li>– способы разрешения конфликтных ситуаций;</li> <li>– основные и вспомогательные понятия управления изменениями;</li> <li>– содержание базовых теорий и концепций корпоративных культур;</li> <li>– методологические и методические подходы к анализу процессов в организации.</li> </ul>
<b>3.2.</b>	<b>Уметь:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций;</li> <li>– анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний для определения поведения организации;</li> <li>– ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования;</li> <li>– планировать, организовывать и контролировать свою– профессиональную деятельность;</li> <li>– производить сравнительный анализ теорий мотивации;</li> <li>– разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала организации;</li> <li>– проводить аудит человеческих ресурсов;</li> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры;</li> <li>– выявлять причины организационных конфликтов и споров;</li> <li>– предупреждать конфликты;</li> <li>– разрешать конфликтные ситуации;</li> <li>– использовать исследовательские методы для анализа текущих ситуаций;</li> <li>– применять рекомендации, полученные в ходе исследований для управления корпоративными культурами и изменениями.</li> </ul>
<b>3.3.</b>	<b>Иметь навык (опыт деятельности):</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</li> <li>– мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;</li> <li>– использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>– умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> <li>– применения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</li> </ul>

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		1	2
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>40,5</b>	<b>18,2</b>	<b>22,3</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Лекции	10	4	6
Лабораторные	-	-	-
Практические занятия	22	10	12
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	0,2	0,3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>162,5</b>	<b>49,8</b>	<b>112,7</b>
Контроль	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>ИТОГО:</b>	<b>216</b>	<b>72</b>	<b>144</b>
Общая трудоемкость	<b>216/6</b>	<b>72/2</b>	<b>144/4</b>

### 4.2. Структура дисциплины

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
<b>Раздел 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации</b>				
1.1	<b>Менеджер как личность способная работать в коллективе.</b> Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения Основополагающие концепции организационного поведения/ Пр/	2	ОК-5; ПК-1	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.2	<b>Менеджер как личность способная работать в коллективе.</b> Методы исследования организационного поведения Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. / Ср/	10	ОК-5; ПК-1	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.3.	<b>Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации</b> Поведение как категория организационного поведения Социальные и этнические различия в системе организации./Лек/	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.4	<b>Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации</b> Социальные и этнические различия в си-	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1

	стеме организации /Пр/			
1.5	<b>Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации.</b> Теории поведения человека в организации. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/	10	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.6	<b>Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства</b> Сущность организации работы в конфессиональных коллективах. Аудит человеческих ресурсов Диагностика организационной культуры Правила организаторской работы и культуры в организации /Пр/	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.7	<b>Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства.</b> Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/	10	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.8	<b>Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала</b> Основы толерантности в организации Сущность социально-психологических методов руководства /Лек/	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.9	<b>Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала</b> Мотивация социального поведения работника Поощрение и наказание /Пр/	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.10	<b>Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала.</b> Сущность социально-психологических методов руководства Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/	10	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.11	<b>Взаимоотношения с персоналом</b> Виды и культура общения Приемы общения с персоналом.	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3;

	Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой Как распознать нерадивого работника/Пр/			Л2.1
1.12	<b>Взаимоотношения с персоналом.</b> Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/	9,8	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
	ИТОГО	63,8		
<b>Раздел 2 «Основы организационного поведения»</b>				
1.1	<b>Личность как субъект организационного поведения.</b> Понятие личности и ее свойства Типы поведения личности в организации Построение деловой карьеры Социально-демографические особенности и личные качества работников. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию/Ср/	16	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.2	<b>Потребности и мотивы</b> Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Модель мотивационного процесса /Лек/	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.3	<b>Потребности и мотивы</b> Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Поведение человека /Пр/	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
1.4	<b>Потребности и мотивы</b> Модель мотивационного процесса Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию./Ср/	16	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
<b>Раздел 3 «Управление человеческими ресурсами»</b>				
2.1	<b>Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации</b> Команда как особая разновидность групп Определение конфликта, основные типы конфликтов Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия Управление конфликтами в организации Коммуникации в организационном поведении Групповые и организационные коммуни-	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1

	кации/Пр/			
2.2	<p><b>Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации.</b></p> <p>Понятие и типология малых профессиональных групп</p> <p>Этапы развития групп и команд</p> <p>Явление конформизма</p> <p>Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия</p> <p>Управление конфликтами в организации</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/</p>	17	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.3	<p><b>Лидерство, власть и влияние</b></p> <p>Понятие лидерства и руководства</p> <p>Основные теории лидерства</p> <p>Стиль руководства в управлении организацией</p> <p>Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>/Лек/</p>	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.4	<p><b>Лидерство, власть и влияние</b></p> <p>Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики</p> <p>Принципы формирования команды для управления организацией /Пр/</p>	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.5	<p><b>Лидерство, власть и влияние.</b></p> <p>Основные теории лидерства</p> <p>Стиль руководства в управлении организацией. Принципы формирования команды для управления организацией. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/</p>	17	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.6	<p><b>Корпоративная культура и её поведенческое проявление</b></p> <p>Понятие и содержание организационной культуры</p> <p>Функции и факторы организационной культуры /Пр/</p>	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.7	<p><b>Корпоративная культура и её поведенческое проявление.</b></p> <p>Модель формирования корпоративной культуры</p> <p>Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподго-</p>	17	ОК-5; ПК-1; ПК-2;	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1

	товки к занятию. /Ср/			
2.8	<b>Корпоративная этика</b> Понятие корпоративной этики Нормативные и законодательные основы корпоративной этики Морально – этическая база корпоративной этики /Пр/	2	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
2.9	<b>Корпоративная этика.</b> Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию. /Ср/	15	ОК-5; ПК-1; ПК-2	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
<b>Раздел 4 «Организационное поведение в международном контексте»</b>				
3.1	<b>Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности</b> Координация предпринимательской деятельности Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана /Лек/	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
3.2	<b>Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности</b> Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием/Пр/	2	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
3.3	<b>Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности.</b> Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности. Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию./Ср/	14,7	ПК-1; ПК-2; ПК-19	Л1.1; Л1.2; Л1.3; Л2.1
	Итого	<b>130,7</b>		
	Всего	<b>194,5</b>		

### 4.3. Содержание дисциплины

Наименование раздела дисциплины Обязательной части ОПОП	Содержание
<b>Раздел 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации</b>	
Тема 1. Менеджер как личность способная работать в коллективе.	Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения Основополагающие концепции организационного поведения

Тема 2. Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации.	Поведение как категория организационного поведения Теории поведения человека в организации. Социальные и этнические различия в системе организации.
Тема 3. Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства	Сущность организации работы в конфессиональных коллективах. Аудит человеческих ресурсов Диагностика организационной культуры Правила организаторской работы и культуры в организации Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности
Тема 4. Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала	Основы толерантности в организации Сущность социально-психологических методов руководства Мотивация социального поведения работника Поощрение и наказание
Тема 5. Взаимоотношения с персоналом	Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой Как распознать нерадивого работника
Итого за семестр 1	
<b>Раздел 1 «Основы организационного поведения»</b>	
Тема 1. Личность как субъект организационного поведения	Понятие личности и ее свойства Типы поведения личности в организации Построение деловой карьеры Социально-демографические особенности и личные качества работников
Тема 2. Потребности и мотивы	Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Модель мотивационного процесса Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Поведение человека
<b>Раздел 2 «Управление человеческими ресурсами»</b>	
Тема 3. Группа как субъект организационного поведения и объект управления Конфликты в организации	Понятие и типология малых профессиональных групп Этапы развития групп и команд Явление конформизма Команда как особая разновидность групп Определение конфликта, основные типы конфликтов Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия Управление конфликтами в организации Коммуникации в организационном поведении Групповые и организационные коммуникации
Тема 4. Лидерство, власть и влияние	Понятие лидерства и руководства Основные теории лидерства Стиль руководства в управлении организацией Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики

	Принципы формирования команды для управления организации
Тема 5. Корпоративная культура и её поведенческое проявление	Понятие и содержание организационной культуры Функции и факторы организационной культуры Модель формирования корпоративной культуры Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях
Тема 6. Корпоративная этика	Понятие корпоративной этики Нормативные и законодательные основы корпоративной этики Морально – этическая база корпоративной этики Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики
<b>Раздел 3 «Организационное поведение в международном контексте»</b>	
Тема 7. Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности	Координация предпринимательской деятельности Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>5.1. Рекомендуемая литература</b>				
<b>5.1.1. Основная литература</b>				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1		Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684510">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684510</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.		
Л 1.2		Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621937">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621937</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04466-3. – Текст : электронный.		
Л 1.3		Организационное поведение : учебник для бакалавриата : [16+] / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Конычева [и др.] ; под общ. ред. И. В. Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=701073">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=701073</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный.		
<b>5.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2.1		Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684483">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684483</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.		

Л 2.2.	Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562608">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562608</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.			
Л 2.3.	Грачева, О. Ю. Организационное поведение : шпаргалка : учебное пособие : [16+] / О. Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=578438">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=578438</a> – ISBN 978-5-9758-2003-7. – Текст :			
<b>5.1.3. Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
<b>5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>				
<b>5.2.1. Современные профессиональные базы данных</b>				
1. ecsosman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал 2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям. 3. <a href="http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/">http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/</a> - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам 4. <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека. 5. Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией - Режим доступа: <a href="https://www.cfin.ru/">https://www.cfin.ru/</a>				
<b>5.2.2. Информационные справочные системы</b>				
1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a> ;				

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Вопросы и задания для текущего контроля успеваемости

1. Назовите основные виды поведения в организации.
2. Какими формами характеризуется трудовое поведение?
3. Назовите критерии эффективности организации, сравните эффективность индивида и группы и покажите их взаимосвязи.

4. Какие элементы включает в себя внутренняя (социально-психологическая) структура личности? Какова их роль в формировании поведения человека?

5. Что является внешней (социальной) структурой личности? Как она влияет на поведение человека?

6. Какие основные признаки социальных различий в организации?

7. Какие основные признаки этнических различий в организации?

### **Примеры тестов для контроля знаний**

**1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины**

**«Организационное поведение»:**

**а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;**

б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

**2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. ххв.):**

а) культурологический;

**б) классический;**

в) менеджмент человеческих отношений;

г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

**3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:**

а) 20-30 гг. XX в;

б) 30-40 гг. хх в;

в) 40-60 гг. XX в;

**г) 60-70 гг. XX в;**

д) 70-90 гг. XX в.

**4. Суть теории равенства и справедливости:**

а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

**б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;**

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

**5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:**

**а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;**

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

**6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:**

- а) 2;
- б) 3;**
- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

**7. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:**

а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;

б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;

в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;

г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;

**д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.**

**8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников**

**характеризует в большей степени:**

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;**
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

**9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:**

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;**
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»,

**10. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:**

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

**11. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтного фона, выраженного в агрессивно-враждебной пси-**

**хологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:**

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш»;
- в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
- г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

**12. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:**

**а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;**

- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- в) коммуникации - это мотивация членов организации;
- г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

**13. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:**

- а) многоканальная коммуникативная сеть;**
- б) шпора;
- в) цепь;
- г) колесо;
- д) круг.

**14. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому, от более низкого к более высокому, называется:**

- а) нисходящим;
- б) восходящим;**
- в) горизонтальным;
- г) оперативным;
- д) эффективным.

**15. Определите цель восходящей информации в организации:**

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;**
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

**16. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:**

- а) манипуляция информацией;

**б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;**

в) оценка деятельности руководителя;

г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;

д) провоцирует повышение тревожности работников.

**17. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:**

**а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;**

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

**18. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:**

**а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;**

б) управление коммуникативными потоками;

в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;

г) оценку деятельности сотрудников;

д) реализацию миссии организации.

**19. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):**

**а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;**

б) манипулирование другим человеком;

в) демонстрация поведения;

г) активизация защитных механизмов поведения;

д) личностный и профессиональный рост работника.

**20. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:**

а) оценка результативности работника;

**б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;**

в) учет индивидуальных особенностей человека;

г) материальное и нематериальное стимулирование;

д) ощущение значимости труда.

**-вопросы для самопроверки**

1. Почему философия и видение организации включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.

2. Рассмотрим организацию, в которой вы работаете (учитесь). Какой модели организационного поведения придерживается руководитель организации?

3. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

4. Как компания выбирает оптимальный тип своей организационной структуры? Приведите примеры компаний с различными типами организационных структур.

5. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?

6 Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.

7 Дайте определение и установите различия между отношениями, ценностями и убеждениями. Как эти понятия связаны между собой и как они объясняют поведение человека?

8 Каковы основные тенденции по вынесению суждений? Какие при этом допускаются ошибки? Опишите несколько рабочих ситуаций, иллюстрирующих отрицательное воздействие ошибки, допущенной при вынесении суждения, на взаимоотношения между начальником и подчиненным.

9. В чем должно проявиться отличие отношение менеджера к подчиненному с внешним источником контроля и внутренним источником контроля?

10. Приходилось ли вам когда-либо сталкиваться с авторитарной или бюрократической личностью? Каким образом вы ощущали на себе их влияние?

11. Оцените роль мотивации и стимулирования руда в современных условиях. Почему менеджерам необходимо знать основные подходы к мотивации работников?

12. От чего зависит удовлетворенность работой и на что она влияет? Существует ли связь между внешним вознаграждением и внутренней мотивацией?

13. Что такое группа? Какие существуют группы? Почему люди объединяются в группы? Как взаимодействуют индивидуум и группа? Вы являетесь членом различных групп. К каким типам групп они относятся?

14. Как личные качества людей влияют на создание группы? Приведите пример влияния личных качеств людей на формирование группы.

15. В каких ситуациях общность интересов и целей способствует формированию группы? Приведите конкретные примеры.

16. Какое значение имеют влияние и подчинение в группе? Как можно объяснить природу подчинения? Какие существуют разновидности подчинения? С какими проявлениями влияния и подчинения вы сталкивались на практике?

17. Какие факторы определяют сплоченность группы? Существует ли взаимосвязь между сплоченностью группы и ее работоспособностью?

18. Что такое солидарное поведение? Какие существуют виды солидарного поведения? Заинтересована ли организация в развитии солидарного поведения своих сотрудников? Если да, то какие меры стимулирования могут для этого использоваться?

19. Какое влияние оказывает на эффективность деятельности организации конкуренция ее сотрудников? Приведите примеры конкуренции и сотрудничества индивидуумов и групп в организации.

### **Тематика рефератов, докладов**

#### **на 1 семестр**

1. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
2. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических преобразований.

3. Развитие теорий организационного поведения и теории организации на современном этапе.
4. Создание эффективной системы мотивации труда
5. Процесс управления современной организацией
6. Сущность и виды организационных изменений
7. Формирование лояльности персонала компании
8. Проектирование и реинжиниринг организации в современных условиях
9. Взаимосвязь общих законов функционирования организации
10. Научно обоснованные методики формирования организационных структур управления.
11. Развитие организационно-управленческой мысли в России.
12. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства
13. Реструктуризация предприятия на современном этапе развития рыночных отношений
14. Особенности действия законов теории организации в условиях перехода от индустриальной к постиндустриальной ступени экономического развития.

### **на 2 семестр**

1. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
2. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических преобразований.
3. Развитие теорий организационного поведения и теории организации на современном этапе.
4. Создание эффективной системы мотивации труда
5. Процесс управления современной организацией
6. Сущность и виды организационных изменений
7. Формирование лояльности персонала компании
8. Особенности действия законов теории организации в условиях перехода от индустриальной к постиндустриальной ступени экономического развития.
9. Роль формальных и неформальных групп в организации
10. Управление сопротивлениями при проведении стратегических преобразований
11. Организационно-правовые формы современных организаций
12. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на потенциал организации
13. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях
14. Особенности мотивации в разных культурах
15. Частичные и радикальные изменения в структуре организации.
16. Влияние новых информационных технологий на процессы рационализации организационной деятельности
17. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции
18. Реализация бизнес-планов в предпринимательской деятельности.
19. Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием
20. Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности.

### **Примеры задач**

## **Решение ситуационных заданий «Основы организационного поведения»**

Ситуация 1. Поведение сотрудников компании «Гранит».

Ситуация 2. Квартет «Управление человеческими ресурсами».

Ситуация 3. Формула успеха.

Ситуация 4. Кадровая политика российской компании «Управление индивидуальным поведением и поведением групп».

Ситуация 5. Найти свое место в жизни – сложная задача.

Ситуация 6. Управление конфликтами в американской компании «Организационные перемены и организационное развитие»

Ситуация 7. «Красный Октябрь» - российские традиции качества.

## **Пример вариантов контрольных работ для студентов (заочная форма обучения)**

### **Вариант 1**

#### **Задание.1**

К понятию стресс индивида НЕ относится:

1. состояние общего напряжения организма
2. общее успокоение индивида
3. эмоциональное состояние
4. состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов
5. приспособительная реакция организма

#### **Задание.2**

Процессы управления стрессом на уровне организации НЕ включают:

1. Организацию консультационной помощи сотрудникам, внедрение программ оздоровления
2. организацию социальной поддержки, проведение психологического консультирования, реализацию программы оздоровления, использование диет
3. проведение различных тренингов
4. невмешательство в дела сотрудников
5. реализацию программ оздоровления, внедрение программ релаксации

#### **Задание.3**

Формальная власть личности, занимающей определенное положение в иерархии организации, -это...

1. авторитет
2. аттракция
3. харизма
4. полномочия
5. социальный статус

#### **Тест:**

1. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:
  - а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
  - б) манипулирование людьми;
  - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
  - г) предсказание поведения работника в будущем;

д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда их совершенствование.

2. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:

- а) индивид;
- б) группа;
- в) организация;
- г) команда;
- д) субъекты организации.

3. Отличительные черты науки об организационном поведении:

- а) междисциплинарный характер;
- б) теоретический характер дисциплины;
- в) комплексный прикладной характер дисциплины;
- г) инструментальный характер дисциплины;
- д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.

4. Методы исследования организационного поведения:

- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент (лабораторный и естественный);
- г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
- д) социометрический эксперимент.

5. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

6. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
- в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
- г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
- д) мораль как система нравственных норм.

7. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

8. Критерии индивидуальной эффективности:

- а) способности;
- б) мотивация;
- в) знания, умения, навыки;
- г) стратегия организации;

д) опыт.

9. Критерии групповой эффективности:

а) лидерство;

б) статус;

в) роли;

г) мотивация;

д) опыт.

10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;

б) знания, навыки, умения;

в) тип темперамента;

г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;

д) принадлежность к различным социальным группам.

## 7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации:

### Вопросы к зачету (1 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Модели организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19.
2.	Понятие и сущность организационного поведения	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
3.	Роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
4.	Роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
5.	Социальные и этнические различия в системе организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
6.	Школа научного менеджмента	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
7.	Сущность организации работы в профессиональных коллективах	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
8.	Правила организаторской работы и культуры в организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
9.	Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
10.	Личность и организация: подходы к оценке личности и ее классификации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
11.	Модель восприятия.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
12.	Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
13.	Модели человеческих потребностей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
14.	Поведение групп в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
15.	Определение, классификация, формирование групп.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

16.	Процесс влияния группы на индивида.	ОК-5, ОК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-19
17.	Сущность управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
18.	Новые тенденции в управлении человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
19.	Принципы управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
20.	Система управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
21.	Планирование персонала.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
22.	Отбор персонала.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
23.	Обучение и формирование карьеры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
24.	Оценка результатов труда.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
25.	Модель организации систем вознаграждения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
26.	Управление процессом мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
27.	Лидерство и власть в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
28.	Менеджер и лидер.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
29.	Стресс. Понятие, симптомы, подходы к управлению.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

### Вопросы к экзамену (2 семестр)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Развитие концепций управления и организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
2.	Производственная психология и школа человеческих отношений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
3.	Школа поведенческих наук.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
4.	Современные проблемы менеджмента.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
5.	Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
6.	Характеристика организации как системы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
7.	Общие типы организаций и их характеристика.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
8.	Современный подход к управлению организацией.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
9.	Жизненный цикл организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
10.	Ценностные различия механистического и органического типов организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
11.	Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих	ОК-5, ПК-1, ПК-2,

	ориентации руководителя.	ПК-19
12.	Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
13.	Модели организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
14.	Основы представления о личности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
15.	Модель формирования отношений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
16.	Базисная модель человеческого поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
17.	Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
18.	Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
19.	Модель опосредованного научения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
20.	Психологическая типология: типы людей в бизнесе	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
21.	Основные принципы типологии.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
22.	Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
23.	Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
24.	Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
25.	Источники стресса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
26.	Модель стресса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
27.	Процесс рационального принятия решений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
28.	Модель креативности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
29.	Ограниченная рациональность.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
30.	Индивидуальные различия и организационные ограничения в принятии решений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
31.	Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
32.	Основные этапы развития группы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
33.	Влияние и подчинение в группе.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
34.	Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, действующие сплоченности. Последствия сплоченности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
35.	Виды солидарного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
36.	Основы социального влияния.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
37.	Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

38.	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
39.	Основные теории и концепции управления конфликтами	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
40.	Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
41.	Власть в организации. Характеристика каналов власти.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
42.	Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
43.	Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
44.	Источники организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
45.	Области проявления организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
46.	Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
47.	Оптимальный уровень конфликта в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
48.	Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
49.	Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
50.	Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
51.	Содержательные теории мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
52.	Процессные теории мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
53.	Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
54.	Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
55.	Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

### 7.3 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоя-	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

<p>тельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	Н	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p> <p>Компетенции не сформированы</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

1	Б1.Б.06 Организационное поведение	<p>Учебная аудитория № 220 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и практической подготовки</p>	<p>Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (20 шт.), стул ученический (40 шт);          Стационарная доска;          Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).</p>	<p>VeralTest Professional 2.7          Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.          MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод.          Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (срок действия 1 год)          Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10.          На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.          Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152-020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022          Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО;          Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО          7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО          Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО          VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО</p>
		<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся ауд. 139 (тех. 139)</p>	<p>Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС          Столы ученические          Стулья ученические          Доска</p>	

		Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: ауд. 430 (тех.245)	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	
--	--	---	---	--

## 9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

**Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья** при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

**В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья** кафедры обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
  - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

**Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья** может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

**Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)**

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

## **10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

### **10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.**

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## **10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся**

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

## **10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ**

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедра:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

## **11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ**

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

**Целью** воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие **задачи**:

- ✓ развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- ✓ приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- ✓ воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- ✓ воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- ✓ обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- ✓ выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- ✓ формирование культуры и этики профессионального общения;
- ✓ воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

### ***Направления воспитательной работы:***

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

### ***Структура организации воспитательной работы:***

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и

профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

### ***Организация воспитательной работы на уровне кафедры***

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

*Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:*

- ✓ формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- ✓ информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- ✓ содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- ✓ содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- ✓ организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

*Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:*

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.