

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой менеджмента  
Протокол от 27.12.2021 г. № 6

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ  
(Б1.О.17)**

**ОРГПОВ**

---

*краткое наименование дисциплины*

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль): «Менеджмент организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
формы обучения: очная, заочная, очно-заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

**Авторы – составители:**

доцент кафедры менеджмента

Белая Елена Александровна;

доцент кафедры менеджмента

Бондаренко Ирина Викторовна;

преподаватель кафедры менеджмента

Иванова Марина Владимировна;

доцент кафедры менеджмента

Матюнин Владимир Михайлович;

доцент кафедры менеджмента

Филиппов Дмитрий Викторович;

**заведующий кафедрой менеджмента**

Симагина Ольга Владимировна

## Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) . .....	22

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

1.1. Дисциплина Б1.О.17 «Организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Способность анализировать индивидуальное и групповое поведения в организациях и обществе
ОПК-4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК-4.3	Способность формировать организационное поведение с применением прорывных технологий
ПКо-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо-3.3	Способность применения знаний социальных и психологических закономерностей для развития организационных отношений

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	<u>на уровне знаний:</u> - основных положений теории организационного поведения;
		<u>на уровне умений:</u> - применять техники и приемы эффективной коммуникации, устанавливать доверительные взаимоотношения;
		<u>на уровне навыков:</u> - выстраивать коммуникации исходя из особенностей поведения участников группы;
	ОПК-4.3	<u>на уровне знаний:</u> - о последних прорывных направлениях в менеджменте и связанных с ними революционных открытиях, технологиях и продуктах;
		<u>на уровне умений:</u> - выбирать методы и технологии, адекватные объекту управления;

		<u>на уровне навыков:</u> - применением адаптивных технологий и методов управления организационным поведением под конкретные цели и задачи;
	ПКо-3.3	<u>на уровне знаний:</u> - основных средств управления организационным поведением;
		<u>на уровне умений:</u> - выбирать способы управления, обеспечивающие развитие организационного поведения;
		<u>на уровне навыков:</u> - формирования и развития организационного поведения

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

- общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах – 3 з.е.

Количество академических часов **очной формы** обучения, выделенных:  
на контактную работу с преподавателем - 42 часа (20 часов лекций, 22 часа практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 39 часов, контроль – 27 часов;

Количество академических часов **заочной формы** обучения, выделенных:  
на контактную работу с преподавателем – 16 часов (8 часов лекций, 8 часов практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 83 часов, контроль – 9 часов;

Количество академических часов **очно-заочной формы** обучения, выделенных:  
на контактную работу с преподавателем – 32 часа (10 часов лекций, 22 часа практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 49 часов, контроль – 27 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

«Организационное поведение» (Б1.О.17) изучается на 3 курсе.

Дисциплина реализуется перед изучением дисциплин

Б2.В.01(П)	Технологическая (проектно-технологическая) практика
Б2.О.02(У)	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.В.ДВ.01	Конфликтология / Психология конфликтов
Б1.О.07	История управленческой мысли
Б1.О.08	Общий менеджмент
Б1.О.32	Социология
Б1.О.33	Курсовая работа по организационно-управленческому типу деятельности
Б1.О.18	Управление человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3  
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Менеджмент и организационное поведение	9	2		2		5	О
Тема 2	Личность и организация	18	4		4		10	О, К
Тема 3	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	28	8		8		12	О, К
Тема 4	Власть и управление организационными конфликтами	26	6		8		12	О, К
Промежуточная аттестация		27				27		Экзамен
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>20</b>		<b>22</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Менеджмент и организационное поведение	11	0,5		0,5		10	О
Тема 2	Личность и организация	21	0,5		0,5		20	О, К
Тема 3	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	36	4		4		28	О, К
Тема 4	Власть и управление организационными конфликтами	31	3		3		25	О, К
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен, КР
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>83</b>	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или	Объем дисциплины (модуля), час.	Форма
-------	------------------------	---------------------------------	-------

	разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Менеджмент и организационное поведение	<b>9</b>	1		2		6	О
Тема 2	Личность и организация	<b>18</b>	1		4		13	О, К
Тема 3	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	<b>28</b>	5		8		15	О, К
Тема 4	Власть и управление организационными конфликтами	<b>26</b>	3		8		15	О, К
Промежуточная аттестация		<b>27</b>				27		<b>Экзамен, КР</b>
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>10</b>		<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	

\* – формы текущего контроля успеваемости:

Устные/письменные ответы на вопросы (О), Решение кейсовых заданий (К), контрольная работа (КР),

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Менеджмент и организационное поведение

Работа менеджера: эффективность и результативность. Систематическое использование Больших данных в дополнение к интуиции.

Научные области, которые вносят свой вклад в организационное поведение.

Вызовы и возможности: глобализация, демографические характеристики рабочей силы, разнообразие рабочей силы, социальная среда, этическое поведение. Модель организационного поведения.

### Тема 2. Личность и организация

Индивидуальные различия. Взаимоотношения и поведение людей. Обязательства по отношению к организации. Организационная поддержка. Вовлечение работников. Измерение удовлетворенности работой. Результаты удовлетворенности работой. Влияние неудовлетворенности работой на результаты деятельности.

Эмоции. Источники эмоций. Эмоциональный труд. Теория аффективных событий. Регулирование эмоций. Факторы личности. Что такое личность? Модели личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Большая модель 5 личностных качеств. Темная Триада.

Другие персональные характеристики работника. Личность и ситуации. Теория силы ситуации. Теория активации черт характера.

Культурные ценности.

Процесс восприятия. Что такое восприятие. Теория атрибуции. Связь восприятия с процессом принятия индивидуальных решений. Влияние на принятие решений индивидуальных различий и организационных ограничений.

Этика при принятии решений.

Креативность, креативное принятие решений и инновации в организации.

Оценка разнообразия. Демографические характеристики. Уровни разнообразия. Дискриминация на рабочем месте. Биографические характеристики. Возраст и пол. Люди с

ограниченными возможностями. Религия. Культурные особенности. Интеллектуальные способности, физические способности.

Стратегии управления разнообразием.

Основы мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей. Двухфакторная теория. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Современные теории мотивации. Теория самоэффективности. Теория постановки целей. Теория самоопределения. Теория закрепления. Теория справедливости/организационная справедливость. Теория ожиданий.

Объединение современных теорий мотивации.

Применение мотивации. Мотивация через дизайн работ. Модель характеристик работ (The Job Characteristics Model). Эффективность Модели характеристик работ.

Индекс потенциальной мотивации - Motivating Potential Score (MPS).

Использование редизайна работ для мотивации сотрудников. Ротация работ. Использование альтернативных рабочих мер для мотивации работников: гибкий график, совместное выполнение работ, телекоммуникации.

Использование вовлечения работников в процесс принятия решений для мотивации.

Использование внешних поощрений для мотивации сотрудников. Использование внутренних поощрений для мотивации сотрудников.

### **Тема 3. Организационная коммуникация и управление групповым поведением в организации**

Коммуникации. Коммуникационный процесс. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации.

Модели коммуникаций: устные, письменные, горизонтальные, невербальные.

Социально-психологические процессы в группе. Адаптация. Условия создания стабильных групп. Сплочение. Стадии развития группы. Модели развития групп. Система отношений в группе.

Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий.

От групп к командам. Различия между группами и командами. Типы команд. Команды для решения проблем. Самоуправляемые рабочие команды. Межфункциональные команды. Виртуальные команды. Многонаправленные команды.

Создание эффективных команд. Отбор командных игроков. Обучение командных игроков. Создание мотивационной системы для работы в команде.

Оказание влияния. Лидерство и доверие. Что такое лидерство. Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство. Теории доверия. Поведенческие теории. Теории непредвиденных обстоятельств. Модель Филдера. Харизма и лидерство. Трансформационное лидерство.

Подлинное лидерство: этика и доверие. Лидерство для будущего: наставничество. Поиск и создание эффективных лидеров.

### **Тема 4. Власть и управление организационными конфликтами**

Власть и организационные политики. Определение власти. Власть и лидерство. Основы власти: формальная власть, личная власть. Тактики власти. Как власть влияет на людей. Определение политик организации: власть в действии. Этика действий в рамках организационных политик.

Конфликты в организации. Традиционный взгляд на конфликт. Альтернативный взгляд на конфликт. Типы и очаги конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Ролевые конфликты. Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов. Негативные работники.



Процесс конфликта. Стадии конфликта. Переговоры. Стратегии заключения сделки. Переговорный процесс. Шаги переговорного процесса. Индивидуальные различия и эффективность переговоров. Личные качества и переговоры. Эмоции в переговорах. Культурные установки в переговорах. Гендерные различия в переговорах.

Создание и сохранение организационной культуры. Определение организационной культуры. Сильные культуры против слабых. Климат в организации. Формирование организационной культуры. Атрибуты культуры: истории, ритуалы, символы, язык. Создание этичной организационной культуры. Создание позитивной организационной культуры. Использование сильных сторон работников. Награждение, а не наказание. Упор на жизнеспособность организации и ее рост. Ограничения позитивной культуры.

Организационная динамика. Управление изменениями. Движущие силы управления изменениями. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подход к управлению организационными изменениями. Модель трех шагов Курта Левина. Модель восьми шагов Коттера. Концепция организационного развития. Создание культуры для проведения изменений и инноваций. Стресс на работе и управление стрессом. Последствия стресса.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1.** В ходе реализации дисциплины Организационное поведение (Б1.О.17) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4.

<b>Тема/раздел</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1. Менеджмент и организационное поведение	Устные/письменные ответы на вопросы
Тема 2. Личность и организация	Устные/письменные ответы на вопросы, Решение кейсовых заданий
Тема 3. Коммуникации и управление групповым поведением в организации	Устные/письменные ответы на вопросы, Решение кейсовых заданий
Тема 4. Власть и управление организационными конфликтами	Устные/письменные ответы на вопросы, Решение кейсовых заданий

4.1.2. Промежуточная аттестация включает экзамен (проводится в устной и /или письменной форме) с применением следующих методов (средств): устное собеседование по вопросам билета либо письменные ответы на вопросы билета; защита письменной работы в виде проекта либо компьютерное тестирование. Выбор метода оценивания для традиционной формы обучения осуществляет преподаватель, информируя обучающихся в день проведения консультации к экзамену.

#### **Материалы текущего контроля успеваемости**

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1**

##### **Вопросы для опроса:**

1. Чем характеризуется действительная работа в сетевом планировании и управлении?
2. Чем характеризуется критический путь в сетевом планировании и управлении?
3. Что такое работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
4. Чем характеризуется фиктивная работа в сетевом планировании и управлении?

5. Чем характеризуется работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
6. Что такое «должностная инструкция»?
7. Напишите названия трех (любых) разделов должностной инструкции.
8. Что такое «резюме»?
9. Что является показателями эффективной работы описанной Вашей минигрупой должности?

### **Контрольная работа по Теме 2 («Планирование деятельности работников»)**

Студенты получают индивидуальный вариант контрольного задания (теста) и выполняют его. В индивидуальный вариант включается:

- Описание логической взаимосвязи комплекса рассматриваемых работ.
- Продолжительность выполнения каждой работы рассматриваемого комплекса.
- Перечень конкретных параметров, которые студент должен определить в рамках рассматриваемого комплекса.

Примеры индивидуального задания для студентов:

#### ЗАДАЧА N-\*\*

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:

- 1) работы Б, В, Г начинаются одновременно после окончания работы А;
- 2) работы Д, Е начинаются одновременно после окончания работы Б;
- 3) работа Ж начинается после окончания работы Д;
- 4) работа З начинается после окончания работы В.

А= 9 дн., Б=7 дн., В=4 дн., Г=12 дн., Д=8 дн., Е=4 дн., Ж=2 дн., З=3 дн.

Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также частные и полные резервы времени для работ.

#### ЗАДАЧА N-\*\*\*

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:

- 1) работы А и Б начинаются одновременно;
- 2) работа В начинается после окончания работы А;
- 3) работы Г и Ж начинаются одновременно после окончания работы Б;
- 4) работы Д и Е начинаются одновременно после окончания работ В и Г;
- 5) работа З начинается после окончания работ Д и Е.

А= 1 дн., Б=11 дн., В=8 дн., Г=6 дн., Д=6 дн., Е=4 дн., Ж=5 дн., З=8 дн.

Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также резервы времени для событий.

#### **Примерные темы эссе**

1. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.
2. Анализ взаимосвязи организационной роли и должностной инструкции в современной организации.
3. Анализ мероприятий по устранению ошибок при оценке кандидатов по результатам отборочного интервью (собеседования).
4. Анализ факторов, влияющих на производственное поведение работников в организации.
5. Взаимосвязь факторов воздействия на людей в организации и техники делегирования полномочий.
6. Критерии выбора моделей поведения работников в организации.
7. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
8. Методы отбора кандидатов при приеме на работу: сущность, назначение и сравнительный анализ.
9. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.

10. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.
11. Планирование и развитие карьеры в современной организации и влияние (карьеры) на изменение поведения работников.
12. Поведенческая модель персонала организации.
13. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.
14. Профессиональная и социальная адаптация новых работников в организации.
15. Психологическая перестройка для работы в новых организационных условиях.
16. Психологическая совместимость в организации: учет, оценка и влияние на организационное поведение.
17. Распределение ответственности в процессе управления.
18. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

### **Типовые оценочные материалы по разделу 2**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение личности в организации с позиции системного подхода?
2. Для чего необходима типизация негативных работников в организации?
3. Какие типы работников формируют нормальную группу («команду») и какие роли они играют в процессе функционирования группы?
4. В чем сущность организационной коммуникации?
5. Сформулируйте законы управленческого общения с позиции системного подхода.

#### **Примерные темы эссе**

1. Деловая беседа как основная форма делового общения при управлении поведением в организации.
2. Деловая этика, социальная ответственность, бизнес и организационное поведение.
3. Деловое общение и управленческие конфликты в организационном поведении.
4. Динамика неформальной группы и ее использование при управлении поведением в организации.
5. Коммуникативные барьеры и их влияние на организационное поведение.
6. Манипуляции и защита от них при анализе организационного поведения.
7. Межличностная коммуникация в организации.
8. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.
9. Особенности восприятия и представлений конфликтующих сторон в организации.
10. Переговоры как способ разрешения организационных конфликтов.
11. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.
12. Психологические приемы убеждения в споре и их влияние на организационное поведение.
13. Психологические факторы, влияющие на принятие управленческих решений в организации.
14. Руководство и обратная связь в управлении организационным поведением.
15. Системный анализ процесса «доверие-недоверие к сообщению» в организации.
16. Социальная сторона оценки и принятия решений в организации.
17. Социально-психологическая структура группы, «команды» в организации.
18. Техника и тактика аргументирования в процессе переговоров в организации.
19. Условия, приемы и тактика убеждения при управленческом общении.
20. Формы групповых и организационных коммуникаций и их влияние на организационное поведение.

### **Типовые оценочные материалы по разделу 3**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Проведите сравнительный анализ функциональных и дисфункциональных последствий конфликта.
2. Проранжируйте причины возникновения организационного конфликта по степени частоты и значимости.
3. В чем сущность организационного конфликта?
4. Что является личностной и организационной основой и источниками власти в организации?
5. В чем сущность формального и неформального лидерства в организации?
6. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим: формального или неформального лидера?

### Примерные темы эссе

1. Виды конфликтов в организации и анализ влияния каждого из них на организационное поведение.
2. Власть и влияние в организации: мотивационные и организационные компоненты.
3. Динамика межличностного конфликта в организации.
4. Лидерство и власть в организации, и их влияние на организационное поведение.
5. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.
6. Последствия стресса и организационное поведение.
7. Предпосылки возникновения конфликта в процессе делового общения.
8. Природа конфликта в организации и его влияние на организационное поведение.
9. Психологический и организационный подходы к управлению организационным поведением в условиях стресса.
10. Ролевые конфликты в организации и их влияние на организационное поведение.
11. Ситуационное лидерство и организационное поведение в организации.
12. Стили руководства и их эффективность в различных условиях управления организационным поведением.
13. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях в организации.
14. Стратегии преодоления стресса в организации.
15. Стресс в организации и его влияние на изменение организационного поведения.
16. Управление организационным конфликтом (техника конфронтации, посредничество и др.) и организационное поведение.
17. Формальный и неформальный лидер в организации и их влияние на организационное поведение.

### Кейс-упражнения

1. «Ролевой конфликт» - отработка действий управленца в условиях возникновения ролевого конфликта.
2. «Основные каналы коммуникации» - выявление, анализ и определение области использования разных каналов деловой коммуникации в организации.
3. «Выявление лидерского потенциала» - выявление работников, обладающих лидерским потенциалом, и анализ поведения лидеров.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 5

Код компетен	Наименование компетенции	Код этапа освоения	Наименование этапа освоения компетенции
--------------	--------------------------	--------------------	---

ции		компетенции	
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Способность анализировать индивидуальное и групповое поведения в организациях и обществе
ОПК-4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК-4.3	Способность формировать организационное поведение с применением прорывных технологий
ПКо-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо-3.3	Способность применения знаний социальных и психологических закономерностей для развития организационных отношений

Таблица 6

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-3.2. Способность анализировать индивидуальное и групповое поведения в обществе и организациях	Владеет навыками анализа индивидуального и группового поведения в обществе и организациях	Адекватно интерпретирует результаты анализа индивидуального и группового поведения в обществе и организациях
ОПК-4.3 Способность формировать организационное поведение с применением прорывных технологий	Выявляет в деятельности организаций современные технологии управления, формирующиеся в рамках прорывных направлений менеджмента	Выявил в деятельности организаций современные технологии управления, формирующиеся в рамках прорывных направлений менеджмента
ПКо-3.3 Способность применения знаний социальных и психологических закономерностей для развития организационных отношений	Использует теоретические знания о закономерностях развития организационных отношений для решения практических задач управления	Правильно соотносит теоретические положения с реальными условиями конкретной организационной ситуации

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

## 1. Вопросы к экзамену

1. В чём сущность и место дисциплины «Организационное поведение» в механизме менеджмента?
2. Факторы воздействия на людей в организации: в чём состоит сущность и назначение этих факторов?
3. Законы психических процессов и взаимоотношений: в чём состоит сущность и назначение этих законов?
4. Планирование деятельности работающих. В чём состоит сущность и назначение системы сетевого планирования и управления (СПУ)?
5. Как можно рассчитать ранние и поздние сроки в системе СПУ. В чём состоит сущность и назначение резервов времени в системе СПУ?
6. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции организации)?
7. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции человека)?
8. В чём сущность и каковы разновидности основных ожиданий человека от организации и организации от человека?
9. В чём сущность и каково назначение роли в организации (организационной роли)?
10. В чём сущность и каково назначение организационной роли, должностной инструкции и резюме?
11. Отборочное собеседование: в чём сущность, какова схема проведения, какие ошибки при оценке кандидатов и мероприятия по недопущению этих ошибок?
12. В чём сущность и каковы способы регулирования (устранения) ролевого (межролевого) организационного конфликта?
13. В чём сущность и каково назначение мотивации? Структура мотивационного процесса.
14. В чём сущность и каково назначение теории приобретенных потребностей МакКлеланда?
15. В чём сущность и каково назначение направленности как компонента личности?
16. В чём сущность и каково назначение темперамента как компонента личности?
17. В чём сущность и каково назначение характера как компонента личности?
18. В чём сущность и каково назначение способности как компонента личности?
19. Негативные типы работников: В чём сущность и каковы разновидности?
20. В чём сущность и каково назначение создание «команды» (нормальной группы)? Стадии развития.
21. Делегирование полномочий: в чём сущность и преимущества?
22. В чём сущность и каково назначение техники делегирования полномочий?
23. В чём сущность и каково назначение управленческого общения? Каковы основные функции управленческого общения?
24. В чём сущность и каково назначение условий управленческого общения (условий понимания распоряжения и условий принятия распоряжения)?
25. В чём сущность и каково назначение законов управленческого общения?
26. В чём сущность аттракции и шкалы отношений? Психологические приемы аттракции.
27. В чём сущность и каково назначение организационного конфликта? Типы конфликта и причины конфликта.
28. Способы регулирования (устранения) организационного конфликта: в чём сущность каждого способа?
29. В чём сущность и каково назначение лидерства? Теория лидерских качеств.
30. В чём сущность и каково назначение лидерского поведения. Преобразующее лидерство.
31. В чём сущность и каково назначение коучинга, как тренда в повышении эффективности управления поведением работников в организации?

## 2. Примерный вариант тестовых вопросов:

(ответьте на открытые вопросы и найдите все правильные ответы в закрытых вопросах):

1. Что такое «потребность достижения» в мотивационной теории МакКлеланда?
2. Нарисуйте схему «мотивационного процесса»:
3. Назовите все пути устранения потребности:
  - а) удовлетворение потребности;
  - б) удовлетворение и отказ от потребности;
  - в) удовлетворение, отказ, откладывание потребности.
4. Что такое «Организационная роль»?
5. Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия. Это является основой:
  - а) закона неопределенности отклика;
  - б) закона неадекватности отображения человека человеком;
  - в) законом неадекватности самооценки.
6. Что является функциями управленческого общения?:
  - а) выдача распорядительной информации, получение обратной связи и выдача оценочной информации;
  - б) собеседование при приеме на работу, проведение совещаний, переговоров;
  - в) планирование, организация, мотивация и контроль.
7. Какой психологический компонент личности является неизменным:
  - а) направленность;
  - б) темперамент;
  - в) способности.
8. Системно организационная роль должна характеризоваться:
  - а) ясностью роли;
  - б) ясностью и приемлемостью роли;
  - в) приемлемостью роли.
9. Что такое психологическая аттракция в управленческом общении?
10. Для того, чтобы конфликт мог иметь место, необходимо, чтобы имелась как минимум:
  - а) одна конфликтующая сторона;
  - б) две конфликтующие стороны;
  - в) более двух конфликтующих сторон.
11. Какой наиболее эффективный способ регулирования конфликтов?:
  - а) компромисс;
  - б) сотрудничество;
  - в) каждый способ может быть эффективен в зависимости от ситуации.
12. Напишите названия двух (любых) условий понимания распоряжения.
13. Какую основу власти при управлении подчиненными чаще использует формальный лидер?:
  - а) в основном личностную основу власти;
  - б) в основном организационную основу власти;
  - в) личностную и организационную основу власти в равной степени.
14. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим?:
  - а) формальный статус;
  - б) неформальный статус;
  - в) оба статуса одинаково важны.
15. Что является мотивационной основой приема аттракции «Золотые слова»?

### **3. Типовой кейс по теме «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации»**

Цель: Разработать описание организационной роли для конкретной должности, провести анализ представления организационной роли со стороны кандидата, желающего занять выбранную должность (описанную организационную роль) и выбрать кандидата, максимально подходящего (способного наилучшим образом играть) для описанной организационной роли.

Студенты разбиваются на микрогруппы и в таком составе работают в рамках темы «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации» по трём разделам:

- «Разработка организационной роли работодателем (должностная инструкция)»;
- «Анализ описания организационной роли кандидатом (составление и анализ резюме)»;
- «Отборочное интервью (собеседование) на соответствие кандидата организационной роли».

При этом, выполняя раздел «Должностная инструкция», студенты микрогруппы представляют письменный вариант разработанного описания организационной роли (должностной инструкции) (ДИ)

Раздел «Резюме» выполняется каждым студентом микрогруппы персонально (каждый составляет резюме и передаёт его «работодателю»). После этого микрогруппа совместно проводит анализ поступивших резюме и приглашает 1-2 кандидатов на собеседование.

Раздел «Отборочное интервью (собеседование)» выполняется совместно всей микрогруппой. По его итогам студенты принимают решение о принятии/непринятии кандидата на работу.

Таблица 7

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
2	<p>Компетенции не сформированы.</p> <p>Не знает основных положений теории организационного поведения; последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов, основных средств управления организационным поведением;</p> <p>Не способен применять техники и приемы эффективной коммуникации, устанавливать доверительные взаимоотношения, выбирать методы и технологии, адекватные объекту управления, выбирать способы управления, обеспечивающие развитие организационного поведения;</p> <p>Не владеет навыками выстраивания коммуникаций исходя из особенностей поведения участников группы, применения адаптивных технологий и методов управления организационным поведением под конкретные цели и задачи, формирования и развития организационного поведения</p>
3	<p>Компетенции сформированы частично.</p> <p>Знает основные положения теории организационного поведения; последние прорывные направления в менеджменте и связанные с ними революционные открытия, технологии и продукты, основные средства управления организационным поведением;</p> <p>Частично способен применять техники и приемы эффективной коммуникации, устанавливать доверительные взаимоотношения, выбирать методы и технологии, адекватные объекту управления, выбирать способы</p>



	<p>управления, обеспечивающие развитие организационного поведения;</p> <p>Частично владеет навыками выстраивания коммуникаций исходя из особенностей поведения участников группы, применения адаптивных технологий и методов управления организационным поведением под конкретные цели и задачи, формирования и развития организационного поведения</p>
4	<p>Компетенции сформированы достаточно.</p> <p>Знает положения теории организационного поведения; последние прорывные направления в менеджменте и связанные с ними революционные открытия, технологии и продукты, основные средства управления организационным поведением;</p> <p>Способен применять техники и приемы эффективной коммуникации, устанавливать доверительные взаимоотношения, выбирать методы и технологии, адекватные объекту управления, выбирать способы управления, обеспечивающие развитие организационного поведения;</p> <p>Частично владеет навыками выстраивания коммуникаций исходя из особенностей поведения участников группы, применения адаптивных технологий и методов управления организационным поведением под конкретные цели и задачи, формирования и развития организационного поведения</p>
5	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знает основных положений теории организационного поведения; последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов, основных средств управления организационным поведением;</p> <p>Способен применять техники и приемы эффективной коммуникации, устанавливать доверительные взаимоотношения, выбирать методы и технологии, адекватные объекту управления, выбирать способы управления, обеспечивающие развитие организационного поведения;</p> <p>Владеет навыками выстраивания коммуникаций исходя из особенностей поведения участников группы, применения адаптивных технологий и методов управления организационным поведением под конкретные цели и задачи, формирования и развития организационного поведения</p>

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации по освоению дисциплины – экзамен. Экзамен проводится в устной форме в виде ответов на вопросы и в форме тестирования.

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументировано. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументировано ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

#### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины применяются лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам, самостоятельная работа с источниками и др.

Студентам рекомендуется вести две специальные тетради: для записи основных положений лекций (конспектов) и для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям.

Студент обязательно должен посетить первые лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на контрольную работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления, анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение выполнять (решать) практические задания (задачи).

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Для подготовки к занятиям по дисциплине следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать конспект лекции, ознакомиться с основной литературой.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой. Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

При необходимости в процессе работы над заданием студент может получить индивидуальную консультацию у преподавателя. Также предусмотрено проведение консультаций студентов в ходе изучения материала дисциплины в течение семестра.

#### **Методические указания по подготовке к контрольной работе.**

Целью контрольной работы является закрепление теоретических знаний, полученных в процессе изучения данной дисциплины, приобретение навыков самостоятельной работы в области разработки управленческих решений. Контрольная работа выполняется в соответствии с Положением о контрольной работе, выполняемой студентами Сибирского института управления – филиала РАНХИГС. В целом контрольная работа должна отличаться актуальностью темы, глубиной изложения, научным подходом и системным анализом существующих в отечественной и зарубежной науке точек зрения по проблеме разработки и реализации решений в коммерческой и некоммерческой сферах. В то же время, она должна содержать чёткую формулировку целей, задач, концепции и гипотезы исследования, а также программу эмпирического исследования. В контрольной работе должны быть отражены: творческий подход к избранной теме, знание методов научного исследования, умение анализировать источники информации. Собранный теоретический материал, ориентированный на принятие решений, должен быть изучен, проанализирован, обобщен и творчески переработан в работе. Не допускается механическое заимствование текста из литературных источников. Все приводимые в работе цитаты и цифровые данные, полученные другими авторами, должны сопровождаться ссылками на источники. Теоретический материал должен раскрывать сущность сформулированной проблемы, отражать историю развития управленческой мысли и современную постановку вопроса, представлять перспективные направления решения задач. В процессе изучения теоретического материала от студента требуется творческая проработка литературных источников, их критическое осмысление, умение увязать теорию с практикой разработки и реализации организационных изменений в отраслевом разрезе. Оценивая собранный материал, студент должен выразить собственные суждения, дать самостоятельные оценки и на этой основе сформулировать приоритетные направления преобразований.

Контрольная работа должна содержать практические материалы конкретных организаций и предприятий разных сфер и отраслей, иллюстрирующие приводимые студентом положения и сделанные на их основе выводы. Практическая часть контрольной работы может основываться:

- на организационной, экономической, кадровой, финансовой, технологической, социальной и иной информации о деятельности организаций (устав предприятия, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, нормативные документы и т.д.);
- на данных, полученных на основе анализа статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности (бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках и т.п.);
- на результатах самостоятельного диагностирования и обследования предприятия (расчеты, наблюдения, эксперименты, опросы).

При анализе собранной информации студент должен применять методы экономико-математического анализа в сочетании с формальными и неформальными методами при обязательном использовании современных технических средств. Результаты аналитических выкладок и расчетов оформляются в виде таблиц, диаграмм, графиков. Студенты, своевременно не представившие работу и не защитившие ее в установленный срок, к экзамену по данной дисциплине не допускаются.

### **Процедура защиты контрольной работы.**

Защита осуществляется перед аудиторией в течение 10 минут:

1. Представление результатов исследования - 7 мин.
2. Ответы на вопросы - 3 мин.

При защите контрольной работы учитывается:

1. Качество выполненной письменной работы (структура работы, наличие всех разделов и полнота материала, наличие ссылок), дизайн презентации, соблюдение времени при презентации, качество суммации материала.
2. Степень включенности автора в исследование, как выглядит оратор во время выступления, качество выступления – контакт с аудиторией (чтение текста/рассказ).

Итоговая оценка за контрольную работу формируется из трех компонентов: оценка за письменный отчет по исследовательской работе, оценка за презентационные материалы, используемые при защите, оценка за устное выступление и ответы на вопросы при защите исследовательской работы.

### **Методические указания для подготовки к опросу**

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме. Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление. Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, так и на формирование умений, например, использовать методы анализа внешней и внутренней среды. Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения лекционного материала и работы с основной литературой. Кроме того, промежуточная оценка умений и приобретенных навыков производится в ходе практических занятий, проводимых в форме семинарских занятий, темы которых соответствуют структуре и тематике разделов курса. Знания по обсуждаемой теме демонстрируются путем защиты выполненных практических индивидуальных и групповых заданий. В процессе обсуждения студенты получают дополнительные навыки защиты результатов, оппонирования и ведения дискуссий.

### **Методические указания по подготовке к тестированию.**

При подготовке к тесту необходимо повторить материалы лекций и семинаров, обратить внимание на основные термины. Каждое тестовое задание содержит краткое пояснение по его выполнению. Большинство заданий теста сформулировано в виде утверждения и включает 4 варианта ответов. Тестируемый должен из предлагаемых четырех вариантов выбрать те, которые сделают данное утверждение правильным. Правильными

могут быть один, два, либо три варианта ответов. Некоторые задания теста предполагают установление связи между понятийной категорией и ее содержанием. В тесте могут присутствовать вопросы, предполагающие расположение этапов какой-либо деятельности в верном порядке.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1 Основная литература**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2020. – 381 с. – ISBN 978-5-394-03559-3. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.
2. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/451291> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
3. Грачева, О. Ю. Организационное поведение : шпаргалка / О. Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. – ISBN 978-5-9758-2003-7. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.
4. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академ. бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 527 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3889-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/425237> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : в 3 ч. Ч. 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/452255> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
6. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : в 3 ч. Ч. 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08254-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/451705> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
7. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : в 3 ч. Ч. 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08255-5. — URL: <https://urait.ru/bcode/452253> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

8. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

## **6.2 Дополнительная литература**

1. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

2. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : метод. пособие / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

4. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учеб. пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

5. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2018. — 272 с. — ISBN 978-5-394-02482-5. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85663.html> (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

6. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : учеб. пособие / Т. В. Сидорина ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. — 2-е изд., перераб. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. — 209 с. — ISBN 978-5-8036-0679-6.

## **6.3 Нормативные правовые документы**

6.4.1. Трудовой Кодекс Российской Федерации

## **6.5 Интернет-ресурсы**

Не используются

## **6.6 Иные источники**

1. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М.: Инфра-М, 2015.
2. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. (Глава 4) Железнодорожный, Московская область: Крылья, 2016.
3. Трайнев В.А. Психологические аспекты менеджмента. — М.: ТЦ «Сфера», 2008.
4. Макс Ландсберг. Коучинг. Повышайте собственную эффективность. М.: Эксмо, 2014.
5. Эдуард Стак. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером-тренером. М. ИКисР, 2015.

**7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.