



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**И.о. проректора**

**А.В. Троицкий**

**2023 г.**

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА**

**КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Специальность: 38.05.01 «Экономическая безопасность»**

**Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»**

**Уровень высшего образования: специалитет**

**Квалификация (степень) выпускника: экономист**

**Форма обучения: очная, заочная**

Королев

2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

**Автор:** Скворцова О. В. **Рабочая программа дисциплины:** «Организационное поведение» – **Королев МО: «Технологический университет», 2023**

**Рецензент:** Рецензент: Гайдабрус Н.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 9 от 11 апреля 2023 г.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н, профессор 				
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023				

**Рабочая программа согласована:**  
**Руководитель ОПОП**  **Е. Е. Коба, к.э.н., доцент**

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023 г.				

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП**

**Целью изучения дисциплины** является:

- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции:

**Универсальные компетенции:**

- УК-1: Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
- УК-5: способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

**Основными задачами** дисциплины являются:

- повышение уровня функционально связанных действий и коллективных усилий членов групп обуславливает необходимость развития способности будущего специалиста к систематическому анализу внешних объективных условий и факторов функционирования сформировавшихся групп, доступных наблюдению в них процессов и явлений;
- анализ методов ведения бесед, интервью, опросов помогает разрешению проблем коммуникации (вербальной, невербальной, письменной), поэтому будущие специалисты должны изучать и анализировать технические приемы их проведения с целью дальнейшего самосовершенствования. При этом необходимо научиться объективно оценивать свое умение внимательно слушать собеседника, творчески обдумывать конкретные мероприятия и четко выражать свои мысли как при межличностном общении, так и во время публичного выступления. Эти знания и их практическое применение необходимы для решения задач, связанных с профессиональной деятельностью управленцев;
- для развития умения руководить и подчиняться, обучающимся необходимо выработать систему логических приемов и методических правил, освоить отсутствовавшие ранее формы поведения, адекватные определенным условиям обстановки (в том числе и в конфликтных ситуациях, в межкультурных коммуникациях и пр.), применять их в процессе своей деятельности на основе саморазвития и творческого подхода.

**Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:**

**Трудовые действия:**

УК.1.1--Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

УК-1. И-2-Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению,

УК-1. И-3.-Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.

УК-1. И-4. -Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов

УК-1.И-5--Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

УК-5.И-1.--Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии;

УК-5.И-2-Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5.И-3.--Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

**Необходимые умения:**

УК-1. И-1.У-1.--Умеет проводить анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними

УК-1.И-2.-У-1-Умеет проектировать процессы по устранению пробелов в информации;

УК-1.И-3.-У-1-Умеет критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников

УК-1.И-4.У-1-Умеет разрабатывать и аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов

УК-1.И-5.У-1.--Умеет использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

УК-5.И-1.У-1--Умеет анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;

УК-5.И-1.У-2--Умеет обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

УК-5.И-2.У-1.--Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5.И-3.У-1--Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач

### **Необходимые знания:**

УК-1.И.-1. У-1.--Знает методику проведения анализа проблемной ситуации как системы, знает ее составляющие и связи между ними

УК-1.И-2.3-2.--Знает алгоритм проектирования процессов по устранению пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации;

УК-1.И-3.3-1--Знает методы оценки надежности источников информации, порядок работы с противоречивой информацией из различных источников.

УК-1.И-4.3-1-Знает методику разработки стратегий решения проблемных ситуаций на основе системного и междисциплинарных подходов

УК-1.И-5.3-1.--Знает современные концепции философского и социального характера в своей предметной области, методологический инструментарий для их критической оценки

УК-5.И-1.3-1-Знает методику анализа важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития;

УК-5.И-1.3-2-Знает способы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии;

УК-5.И-2.3-1-Знает способы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5.И-3.3-1-Знает способы обеспечения недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к факультативным дисциплинам основной профессиональной образовательной программы подготовки специалистов по направлению 38.05.01 «Экономическая безопасность». Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для изучения дисциплины «Управление общественными отношениями», «Управление персоналом» и при написании ВКР.

## 3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Виды занятий	Всего часов	Семестр 2	Семестр
<b>ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>			
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия (ПЗ)	16	16	
Лабораторные работы (ЛР)	-		
Контроль самостоятельной работы студента (КСР)	-		
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	
<b>Курсовые, расчетно-графические работы</b>	-		
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	<b>Контрольная работа</b>	<b>Контрольная работа</b>	
<b>Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)</b>	<b>Тест</b>	<b>тест</b>	
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Зачёт</b>	<b>Зачет</b>	
<b>ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>			
Виды занятий	Всего часов	семестр	Семестр 2
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>72</b>		<b>72</b>
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>8</b>		<b>8</b>
Лекции (Л)	4		4
Практические занятия (ПЗ)	4		4
Лабораторные работы (ЛР)			
Контроль самостоятельной работы студента (КСР)			
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>64</b>		<b>64</b>
<b>Курсовые, расчетно-графические работы</b>			
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	+		+
<b>Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)</b>	-		-
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Зачет</b>		<b>Зачет</b>

## 4. Содержание дисциплины

### 4.1 Темы дисциплин и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час.	Коды компетенций
Тема 1. Введение. Основы организационного поведения	2/1	6/1		УК-1; УК-5
Тема 2. Личность и организация	6/2	12/2		УК-1; УК-5
Тема 3. Коммуникативное поведение в организации	8/1	14/1		УК-1; УК-5
<b>Итого:</b>	<b>16/4</b>	<b>16/4</b>		

### 4.2 Содержание тем дисциплины

#### **Тема 1. Введение Основы организационного поведения.**

Основное содержание дисциплины. Цели и задачи изучения предмета. Взаимосвязь дисциплины «Организационное поведение» с другими дисциплинами.

Понятие об организации. Организационная структура. Признаки организаций: наличие целей; организационная культура; организационная структура; постоянное взаимодействие с внешней средой; использование ресурсов; границы существования.

Классификация организаций в зависимости от способа социальной организации, формы собственности, отношения к прибыли, характера потребностей клиентов и пр.

Основные категории организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение (макро- и микроэкономические факторы, факторы социально-культурной и правовой среды). Жизненные циклы организации и их значение для организационного поведения. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.

#### **Тема 2. Личность и организация.**

Определение основных понятий. Группа, виды групп. Мотивы вступления в группу. Характеристика внешней и внутренней среды группы и их влияние на организационное поведение. Этапы группового развития. Феномены группового влияния: социальная фасилитация, социальная леность, групповая поляризация, деиндивидуализация, огруппление мышления, влияние меньшинства. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

Соотношение понятий «группа», «коллектив», «команда». Соотношение понятий «толпа» - «масса» - «публика». Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Управление групповой эффективностью. Межгрупповое взаимодействие.

Соотношение понятий «человек» - «индивид» - «личность» - «индивидуальность». Типы личности и их отношение к профессиональной деятельности. Личностный, профессиональный, нравственный потенциал человека. Социально-психологические феномены поведения личности в группе. Установки и притязания личности. Роли и статусы личности в организации. Социализация и профессиональная адаптация личности в организации. Работа с «трудным руководителем» и «трудным подчинённым».

Роль поисковой активности в оптимизации профессиональной деятельности личности. Персональное развитие в организации. Управление деловой карьерой.

### **Тема 3. Коммуникативное поведение в организации**

Векторы каналов коммуникации и направленность общения в организации. Невербальные и вербальные средства общения. Межличностное и опосредованное, формальное и неформальное общение.

Стили слушания. Совершенствование речевых высказываний. Приёмы, стимулирующие обсуждение.

Толерантность. Границы толерантности в деловом общении. Психологические уловки в общении и их нейтрализация.

Закономерности возникновения и разгора конфликта, управление поведением в конфликтных ситуациях. Правила бесконфликтного общения. Управление организационным поведением в кризисных ситуациях.

Понятие и роль корпоративной культуры в организации. Принципы формирования, содержание и виды организационной культуры. Влияние национальных традиций и менталитета на корпоративную культуру. Особенности организационной культуры в США, Латинской Америке, Скандинавии, Японии, странах Европы, Индии и др.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (Приложение 2 к настоящей рабочей программе).

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**



Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

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:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510>

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: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>

3.Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебное пособие / Л. В. Карташова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 157 с. - (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002154-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/993461>

### **Дополнительная литература:**

1.Организационное поведение : учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335>

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: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

3.Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150848>

## **8. Электронные образовательные ресурсы**

1.<http://www.biblioclub.ru>

2.<http://znanium.com>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. Программное обеспечение MS Office, Power Point.
2. Электронные ресурсы библиотеки МГОТУ.

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

### ***Лекционные и практические занятия:***

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций.

### ***Прочее:***

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места для студентов.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**(Приложение 1 к рабочей программе)**

**Направление подготовки: 38.05.01 «Экономическая безопасность»**

**Профиль: экономико-правовое обеспечение экономической безопасности**

**Квалификация (степень) выпускника: экономист**

**Форма обучения: очная, заочная**

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

Таблица 1

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Темы 1,2,3	<p>Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p> <p>Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p> <p>Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов .</p> <p>Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p>Умеет проводить анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними</p> <p>Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации;</p> <p>умеет проектировать процессы по устранению пробелов в информации;</p> <p>Умеет критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников</p> <p>Умеет разрабатывать и аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p> <p>Умеет использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей</p>	<p>Знает методику проведения анализа проблемной ситуации как системы, знает ее составляющие и связи между ними</p> <p>Знает способы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации;</p> <p>Знает алгоритм проектирования процессов по устранению пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации; Знает методы оценки надежности источников информации, порядок работы с противоречивой информацией из различных источников.</p> <p>Знает методику разработки стратегий решения проблемных ситуаций на основе системного и междисциплинарных подходов</p> <p>Знает современные концепции философского и</p>

					предметной области	социального характера в своей предметной области, методологический инструментарий для их критической оценки
2	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Темы 1, 2, 3	Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии; Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умеет анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития</li> <li>• Умеет обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</li> <li>• Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;</li> <li>• Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач</li> </ul>	Знает методику анализа важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; Знает способы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии; Знает способы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных

						групп; Знает способы обеспечения недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач
--	--	--	--	--	--	---

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания сформированности компетенции	Критерии оценки
УК-1 УК-5	Доклад в форме презентации	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на <u>высоком</u> уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <p>Компетенция освоена на <u>продвинутом</u> уровне – 4 балла;</p> <p>компетенция освоена на <u>базовом</u> уровне – 3 балла;</p> <p>В) не сформирована (<u>компетенция не сформирована</u>) – 2 и менее</p>	<p>Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств</p> <p>Время, отведенное на процедуру – 5 - 10 мин.</p> <p>Неявка – 0.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл).</li> <li>2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл).</li> <li>3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</li> <li>4.Качество самой представленной презентации (1 балл).</li> <li>5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</li> </ol>

		баллов	Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
УК-1 УК-5	Реферат	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на <u>высоком</u> уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована: Компетенция освоена на <u>продвинутом</u> уровне – 4 балла; • компетенция освоена на <u>базовом</u> уровне – 3 балла;</p> <p>В) не сформирована (<u>компетенция не сформирована</u>) – 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится в письменной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл).</li> <li>2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл).</li> <li>3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</li> <li>4.Качество самой представленной работы (1 балл).</li> <li>5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл).</li> </ol> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
УК-1 УК-5	Письменное задание	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на <u>высоком</u> уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована: Компетенция освоена на <u>продвинутом</u> уровне – 4 балла; • компете</p>	<p>1. Проводится в форме письменной работы</p> <p>2.Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин.</p> <p>Неявка – 0.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Соответствие ответа, заявленной тематике (0-5 баллов).</li> </ol> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>

		<p>нция освоена на <u>базовом</u> уровне – 3 балла;</p> <p>В) не сформирована (<u>компетенция не сформирована</u>) –2 и менее баллов</p>	
УК-1 УК-5	Выполнение контрольной работы.	<p>полностью сформирована (компетенция освоена на <u>высоком</u> уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена на <u>продвинутом</u> уровне – 4 балла;</li> <li>• компетенция освоена на <u>базовом</u> уровне – 3 балла;</li> </ul> <p>В) не сформирована(<u>компетенция</u></p>	<p>Проводится в письменной форме. Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл).</li> <li>2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл).</li> <li>3.Качество самой представленной работы (1 балл).</li> <li>4.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</li> <li>5.Оформление в соответствии с требованиями(1 балл)</li> </ol> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

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



### 3.1. Тематика докладов в презентационной форме:

1. Миссия и цели организации (основные теории).
2. Классификация формальных и неформальных организаций (основные теории).
3. Сущность и признаки организации (основные теории).
4. Структура организации (основные теории).
5. Функции организации (основные теории).
6. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
7. Анализ и прогнозирование организационного поведения.
8. Девиантность организационного поведения (основные теории).
9. Типология организационной культуры.
10. Организационно-культурные регуляторы поведения.
11. Корпоративная культура организации.
12. Морально-этические нормы организационного поведения.
13. Духовно-нравственные основы формирования организационного поведения.
14. Теории жизненных циклов организации и их значение для организационного поведения.
15. Поведение в организации и показатели её работы.
16. Управляемость и контроль в организации.
17. Соотношение понятий «группа», «коллектив», «команда» (основные теории).
18. Соотношение понятий «толпа» - «масса» - «публика» (основные теории).
19. Типы групп их структуры (основные теории).
20. Разновидности групп в организации и их характеристики (основные теории).
21. Теории формирования групп.
22. «Хоторнские эксперименты» и их вклад в изучение неформальных групп на производстве.
23. Характеристика внешней и внутренней среды группы и их влияние на организационное поведение (основные теории).
24. Факторы, влияющие на групповую сплочённость (основные теории).
25. Отношения внутри групп (основные теории).
26. Взаимоотношение личности и группы в организации (основные теории).
27. Теории поведения человека в организации.
28. Ролевое поведение в организации (основные теории).
29. Роли и статусы личности в организации (основные теории).
30. Механизмы влияния индивидуальных различий личности на продуктивность работы организации.

31. Источники различий в характеристиках личностей (основные теории).
32. Типы личности и их отношение к профессиональной деятельности (типы личности и профессия).
33. Типология и характерология личности в организационном поведении.
34. Индивидуальная эффективность личности в организации (основные теории).
35. Значение и функции установок личности в организационном поведении.

### **3.2. Тематика рефератов**

1. Взаимодействие с «трудным» руководителем.
2. Взаимодействие с «трудным» подчиненным.
3. Подготовка к интервью (собеседованию) при устройстве на работу.
4. Природа власти (основные теории).
5. Соотношение понятий вождь – лидер – руководитель.
6. Самые известные управленцы прошлого и современности.
7. Теории лидерства.
8. Стили руководства (основные теории).
9. Эффективные и деструктивные стили руководства.
10. Менеджмент и формирование рабочих команд.
11. Модификация поведения в организации как управленческая задача.
12. Критерии эффективности управления в организации (основные теории).
13. Особенности поведения успешного руководителя.
14. Санкции руководителя.
15. Культура речи руководителя.
16. Теоретические модели мотивации и их значение для управления поведением.
17. Проблема мотивации в организационном поведении.
18. Коммуникационные процессы в организации (основные теории).
19. Коммуникативная компетентность менеджера.
20. Формальные и неформальные отношения в организации.
21. Организация и проведение деловых переговоров.
22. Анализ невербального языка коммуникации.
23. Психологические уловки в общении и их нейтрализация.
24. Скрытое управление.
25. Конфликт и его созидательные возможности.
26. Управление конфликтной ситуацией.
27. Адаптация молодого специалиста в коллективе.
28. Социализация и профессиональная адаптация в организации.
29. Управление деловой карьерой.

30. Преданность организации и карьера.
31. Удовлетворённость трудом и преданность организации.
32. Кадровая политика в организации.
33. Влияние изменений в организации на поведение её членов (основные теории).
34. Проектирование и развитие карьеры в организации.
35. Профессиональный отбор и расстановка кадров в организации.
36. Соотношение понятий «работоспособность», «трудолюбие», «работоголизм».
37. Профессиональная дезадаптация (основные теории).
38. Стрессоустойчивость и синдром сгорания на работе.
39. Стресс в работе руководителя.
40. Прогнозирование и диагностика факторов стресса в организации.
41. Управление организационным поведением в кризисных ситуациях.
42. Формирование имиджа фирмы.
43. Влияние национальных традиций и менталитета на корпоративную культуру.
44. Национальные особенности организационной культуры в Австралии; в Англии; в европейских странах дальнего зарубежья, бывших союзных республик; в Индии; Канаде; в Китае; в Латинской Америке; в странах Африканского континента; в США; в Японии и др.

### 3.3. Письменные задания

#### *Задание № 1*

**Цель:** Закрепление и контроль теоретических знаний и практических умений, полученных при изучении подраздела «Социально-психологические аспекты работы в группе».

**Задание:** ответить на вопросы по вариантам.

#### **Варианты заданий:**

##### *Вариант 1*

Аргументировано и подтвердите, и опровергните утверждение: «Лидер, при обсуждении проблемы, должен высказывать своё мнение последним» (объяснение дать в контексте темы «Феномены группового взаимодействия»).

##### *Вариант 2*

Во время уличных беспорядков полиция стремится рассеять толпу. Влияние каких феноменов группового взаимодействия изменяется при этом? Как и почему?

##### *Вариант 3*

Объясните механизм положительного влияния феноменов группового взаимодействия, когда баскетбольная команда играет на своём поле.

##### *Вариант 4*

Аргументировано и подтвердите, и опровергните высказывание: «Самый консервативный коллектив – это коллектив единомышленников!»

(объяснение дать в контексте темы «Феномены группового взаимодействия»).

#### *Вариант 5*

Когда и почему феномен социальной фасилитации проявляется, как правило, положительно:

- в игре волейбольной команды со значительно более сильным противником?

- в игре волейбольной команды со слабым противником?

#### *Вариант 6*

Проявление каких феноменов группового взаимодействия имеется ввиду, когда говорят: «На миру и смерть красна!»? (объясните механизм влияния этих феноменов).

#### *Вариант 7*

Проявление каких феноменов группового взаимодействия имеется ввиду, когда говорят: «У семи нянек дитя без глаза»? (объясните механизм влияния этих феноменов).

#### **Оснащение работы:**

Карточки с заданиями (7 вариантов).

### **Задание № 2**

**Цель:** Закрепление и контроль теоретических знаний и практических умений, полученных при изучении раздела «Личность и организация».

**Задание:** ответить на вопросы по вариантам.

#### **Варианты заданий:**

##### *Вариант 1*

Какие формы связи с подчинёнными характерны для: демократа; либерала; автократа?

##### *Вариант 2*

Как относятся к гласности: демократ; либерал; автократ?

##### *Вариант 3*

Какие способы воздействия на членов своей группы применяют: лидеры; руководители?

##### *Вариант 4*

Какова сфера деятельности: лидера; руководителя?

##### *Вариант 5*

Какие санкции применяет к подчинённым: демократ; либерал; автократ?

##### *Вариант 6*

Каков процесс принятия решения: у лидера; у руководителя?

##### *Вариант 7*

Чем определяются полномочия: лидера; руководителя?

#### **Оснащение работы:**

Карточки с заданиями (7 вариантов).

### Задание 3.

**Цель:** Закрепление и контроль теоретических знаний и практических умений, полученных при изучении темы «Феномены группового взаимодействия».

**Задание:**

1. Приведите по 1-2 конкретным примера проявления шести изученных феноменов группового взаимодействия.
2. Укажите признаки проявления феноменов в приведённых примерах, опишите динамику их изменения при развитии ситуации
3. Заполните таблицу по образцу (см. табл. 4).

Таблица 4

#### Проявление феноменов группового взаимодействия

Наименование феномена	Описание ситуации	Признаки проявления феномена, причины и динамика их изменений
1. Социальная фасилитация	Школьники при решении простых задач в группе делали это быстрее и правильнее, чем при выполнении подобных задач поодиночке, а при выполнении сложных задач результат был противоположным.	Доминантная реакция на задание в первом случае: «Такие задачи я решу быстро и правильно!». Присутствие других усиливает уверенность в себе, и это помогает быстрее и качественнее справиться с заданием. Во втором случае в присутствии других усиливается доминантная реакция, проявляющаяся как неуверенность в себе: «Я таких задач не решал, могу не справиться!».
2. Социальная леность	.....	.....
.....	.....	.....

**Требования к оформлению работы:** оформить в соответствии с методическими требованиями к оформлению письменных работ в вузе. Размер шрифта в таблице не менее № 12.

1. Работа должна включать:
  - стр.1 (не нумеруется, но учитывается в общем количестве) – титульный лист;
  - страница 2 и последующие страницы – заполненная таблица.
- **4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Формой контроля знаний по дисциплине «организационное поведение (модуль): организационное поведение» являются две текущие аттестации в виде тестов.

**Таблица 5**

Недели текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Согласно графика учебного процесса	Тестирование	УК-1; УК-5;	20 вопросов	Компьютерное тестирование (время процедуры 30 мин.)	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка – 0. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Согласно графика учебного процесса	Зачёт	УК-1; УК-5;	1-2 вопроса	Проводится в устной форме. Время процедуры – 15-минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	К зачёту допускаются студенты, набравшие не менее 30 баллов за выполнение заданий (см. раздел 2 Приложения 1) и работу на занятиях. Студенты, не набравшие нужное количество баллов, сначала проходят процедуру добора баллов. Критерии оценки: <b>«Зачтено»:</b> «Зачёт» ставится при исчерпывающем ответе на вопрос. <b>«Не зачтено»:</b> • «Зачёт» не ставится, если студент не смог ответить на основной и дополнительные вопросы

### Примерные тестовые задания

#### № 1:

#### 1. Области каких дисциплин интегрирует предмет «Организационное поведение»?

- (-) Экономика.
- (!) Общая и экспериментальная психология.
- (!) Социальная психология.
- (!) Политология.
- (-) Математика.

## **2. Отметьте цели изучения дисциплины «Организационное поведение».**

- (!) Систематизированное описание поведения людей и анализ поступков причин в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения.
- (-) Планирование работы по организации производства на всех его этапах.
- (!) Прогнозирование и корректировка поведения человека в организации.
- (-) Анализ эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации.
- (!) Формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

## **3. Что такое организация?**

- (-) Группа, состоящая из двух и более человек, занимающаяся одним делом.
- (!) Скоординированное образование, состоящее, по меньшей мере, из двух человек, которые работают для достижения общей цели.
- (-) Коллектив, объединённый общими целями, управляемый лидером – представителем администрации.
- (-) Группа людей, деятельность которой координируется руководителем для достижения поставленных целей.

## **4. Отметьте признаки организации:**

- (!) Организационная культура.
- (-) Экономическая деятельность.
- (-) Юридическая ответственность.
- (!) Организационная структура.
- (!) Границы существования.

## **5. Отметьте признаки организации:**

- (!) Наличие целей.
- (!) Использование ресурсов.
- (-) Организационное мероприятия.
- (!) Взаимодействие с внешней средой.
- (-) Границы ответственности.

## **6. На какие группы подразделяются факторы, влияющие на организационное поведение?**

- (!) Факторы правовой среды.
- (-) Факторы политической обстановки.
- (!) Макроэкономические (факторы внешней среды).
- (!) Микроэкономические (факторы внутриорганизационные).
- (!) Факторы социально-культурной среды

## **7. Отметьте факторы внешней среды (макроэкономические), влияющие на организационное поведение.**

- (!) Экономическая ситуация в стране, регионе.
- (!) Географическое положение организации.
- (!) Сложившийся уровень жизни в регионе.
- (!) Внешнеэкономические контакты.

(-) Профиль и вид деятельности организации.

**8. Отметьте внутриорганизационные факторы (микроэкономические), влияющие на организационное поведение.**

(!) Уровень финансового состояния личности.

(!) Личность первого руководителя (владельца).

(-) Статус организации на рынке.

(!) Реальная ситуация.

(!) Наличие корпоративного кодекса поведения.

**9. Отметьте факторы социально-культурной среды, влияющие на организационное поведение.**

(-) Ожидания окружающих.

(!) Менталитет.

(!) Особенности образования.

(-) Профиль и вид деятельности организации.

(-) Наличие корпоративного кодекса поведения.

**10. Отметьте факторы правовой среды, влияющие на организационное поведение.**

(!) Действующее законодательство.

(!) Свобода граждан и формы правовой защиты.

(-) Особенности образования.

(-) Географическое положение организации.

(-) Профиль и вид деятельности организации.

**11. Какие существуют виды организации в зависимости от формы собственности?**

(!) Государственные.

(-) Корпоративные.

(!) Частные.

(-) Индивидуальное производство.

(!) Муниципальные.

**12. Какие существуют виды организации в зависимости от характера потребностей клиентов?**

(!) Индивидуальное производство.

(!) Серийное производство.

(!) Крупносерийное производство.

(-) Частные.

(-) Формальные.

**13. Какие существуют виды организации в зависимости от формирования отношений внутри организации?**

(!) Корпоративные.

(-) Формальные.

(!) Индивидуалистские.

(!) Эдхократические.

(!) Партиципативные.

**14. Какие существуют виды организации в зависимости от отношения к прибыли?**



- (!) Коммерческие.
- (!) Некоммерческие.
- (-) Государственные.
- (-) Частные.
- (-) Муниципальные.

**15. Какие существуют виды организации в зависимости от способа социальной организации?**

- (-) Государственные.
- (-) Частные.
- (-) Муниципальные.
- (!) Формальные.
- (!) Неформальные.

**16. Какие из феноменов группового влияния могут проявиться в группах различных уровней взаимодействия?**

- (!) Социальная фасилитация.
- (!) Социальная лень.
- (!) Деиндивидуализация.
- (!) Групповая поляризация.
- (!) Огруппление мышления.
- (!) Влияние меньшинства.

**17. Какие из феноменов группового влияния проявляются только в группах с тесным взаимодействием (сплочённых группах, коллективах)?**

- (-) Социальная фасилитация.
- (-) Социальная лень.
- (-) Деиндивидуализация.
- (!) Групповая поляризация.
- (!) Огруппление мышления.
- (!) Влияние меньшинства.

**18. Что называется социальной фасилитацией?**

- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- (-) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- (!) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

**19. Что называется деиндивидуализацией?**

- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;

- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (!) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

## **20. Что называется групповой поляризацией?**

- (!) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (!) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения.

## **21. Что называется огрупплением мышления?**

- (!) Режим мышления, возникающий у людей, когда сплоченной группе нужно принять решение, но при этом отбрасываются реалистические оценки и альтернативный способ действия из-за боязни утраты ощущения комфорта и дружеской солидарности.
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения; смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

## **22. Что называется лидерством?**

- (-) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)
- (!) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

**23. Что называется социальной ленью?**

- (-) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (!) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;

**24. Какой феномен проявляется при возрастании боязни оценки?**

- (!) Социальная фасилитация.
- (-) Социальная лень.
- (-) Деиндивидуализация.
- (-) Групповая поляризация.
- (-) Огруппление мышления.
- (-) Влияние меньшинства.

**25. Какой феномен может проявиться при снижении боязни оценки?**

- (-) Социальная фасилитация.
- (!) Социальная лень.
- (-) Деиндивидуализация.
- (-) Групповая поляризация.
- (-) Огруппление мышления.
- (-) Влияние меньшинства.

**26. Какие факторы способствуют проявлению деиндивидуализации?**

- (!) Алкогольное или наркотическое опьянение.
- (!) Возбуждающие и отвлекающие занятия.
- (!) Большая группа (толпа).
- (-) Сплочённая группа.
- (!) Малая освещённость.

**27. Отметьте признаки деиндивидуализации.**

- (!) Заторможенность или перевозбуждение.
- (-) Активная жизненная позиция.
- (!) Снижение самоконтроля.
- (-) Усталость.

(!) Действия не на основе моральных ценностей, нравственности, а по ситуации («стадное чувство»).

**28. Отметьте способы снижения социальной лености.**

(!) Цель должна быть очень значима, задача вызывающе трудная, притягательная, увлекательная.

(!) Вклад каждого воспринимается как незаменимый.

(!) Межгрупповое и внутригрупповое соревнование.

(-) Пригласить экспертов со стороны для оценки ситуации.

(!) Сплочённость группы, дружба между её членами.

**29. Отметьте способы снижения огруппления мышления.**

(!) Нельзя занимать предвзятую позицию.

(-) Лидеру взять инициативу в свои руки.

(!) Нужно поощрять возражения и сомнения.

(!) Вычислить вероятные ходы соперников.

(!) Поощряйте членов группы делиться соображениями.

**30. Что позволяет меньшинству быть убедительным?**

(-) Способность организовать соревнование внутри группы.

(-) Отсутствие дефектов речи.

(!) Последовательность.

(!) Уверенность в себе.

(!) Способность привлекать сторонников из числа представителей большинства.

**№ 2:**

**1. Что такое организация?**

(-) Группа, состоящая из двух и более человек, занимающаяся одним делом.

(!) Скоординированное образование, состоящее, по меньшей мере, из двух человек, которые работают для достижения общей цели.

(-) Коллектив, объединённый общими целями, управляемый лидером – представителем администрации.

(-) Группа людей, деятельность которой координируется руководителем для достижения поставленных целей.

**2. Отметьте признаки организации:**

(!) Наличие целей.

(!) Использование ресурсов.

(-) Организационные мероприятия.

(!) Взаимодействие с внешней средой.

(-) Границы ответственности.

**3. На какие группы подразделяются факторы, влияющие на организационное поведение?**

(!) Факторы правовой среды.

(-) Факторы политической обстановки.

(!) Макроэкономические (факторы внешней среды).

(!) Микроэкономические (факторы внутриорганизационные).

- (!) Факторы социально-культурной среды
- 4. Отметьте факторы внешней среды (макроэкономические), влияющие на организационное поведение.**
- (!) Экономическая ситуация в стране, регионе.
  - (!) Географическое положение организации.
  - (!) Сложившийся уровень жизни в регионе.
  - (!) Внешнеэкономические контакты.
  - (-) Профиль и вид деятельности организации.
- 5. Отметьте внутриорганизационные факторы (микроэкономические), влияющие на организационное поведение.**
- (!) Уровень финансового состояния личности.
  - (!) Личность первого руководителя (владельца).
  - (-) Статус организации на рынке.
  - (!) Реальная ситуация.
  - (!) Наличие корпоративного кодекса поведения.
- 6. Отметьте факторы социально-культурной среды, влияющие на организационное поведение.**
- (-) Ожидания окружающих.
  - (!) Менталитет.
  - (!) Особенности образования.
  - (-) Профиль и вид деятельности организации.
  - (-) Наличие корпоративного кодекса поведения.
- 7. Отметьте факторы правовой среды, влияющие на организационное поведение.**
- (!) Действующее законодательство.
  - (!) Свобода граждан и формы правовой защиты.
  - (-) Особенности образования.
  - (-) Географическое положение организации.
  - (-) Профиль и вид деятельности организации.
- 8. Какие существуют виды организации в зависимости от формы собственности?**
- (!) Государственные.
  - (-) Корпоративные.
  - (!) Частные.
  - (-) Индивидуальное производство.
  - (!) Муниципальные.
- 9. Какие существуют виды организации в зависимости от отношения к прибыли?**
- (!) Коммерческие.
  - (!) Некоммерческие.
  - (-) Государственные.
  - (-) Частные.
  - (-) Муниципальные.
- 10. Какие существуют виды организации в зависимости от способа социальной организации?**

- (-) Государственные.
- (-) Частные.
- (-) Муниципальные.
- (!) Формальные.
- (!) Неформальные.

**11. Какие из феноменов группового влияния проявляются только в группах с тесным взаимодействием (сплочённых группах, коллективах)?**

- (-) Социальная фасилитация.
- (-) Социальная лень.
- (-) Деиндивидуализация.
- (!) Групповая поляризация.
- (!) Огруппление мышления.
- (!) Влияние меньшинства.

**12. Что называется социальной фасилитацией?**

- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- (-) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- (!) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

**13. Что называется деиндивидуализацией?**

- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (!) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

**14. Что называется групповой поляризацией?**

- (!) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (!) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения.

### **15. Что называется огрупплением мышления?**

- (!) Режим мышления, возникающий у людей, когда сплоченной группе нужно принять решение, но при этом отбрасываются реалистические оценки и альтернативный способ действия из-за боязни утраты ощущения комфорта и дружеской солидарности.
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения; смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

### **16. Что называется лидерством?**

- (-) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (-) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)
- (!) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- (-) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

### **17. Что называется социальной ленью?**

- (-) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- (!) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- (-) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- (-) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

(-) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;

**18. Какой феномен проявляется при возрастании боязни оценки?**

- (!) Социальная фасилитация.
- (-) Социальная леность.
- (-) Деиндивидуализация.
- (-) Групповая поляризация.
- (-) Огруппление мышления.
- (-) Влияние меньшинства.

**19. Какой феномен может проявиться при снижении боязни оценки?**

- (-) Социальная фасилитация.
- (!) Социальная леность.
- (-) Деиндивидуализация.
- (-) Групповая поляризация.
- (-) Огруппление мышления.
- (-) Влияние меньшинства.

**20. Какие факторы способствуют проявлению деиндивидуализации?**

- (!) Алкогольное или наркотическое опьянение.
- (!) Возбуждающие и отвлекающие занятия.
- (!) Большая группа (толпа).
- (-) Сплочённая группа.
- (!) Малая освещённость.

**21. Отметьте признаки деиндивидуализации.**

- (!) Заторможенность или перевозбуждение.
- (-) Активная жизненная позиция.
- (!) Снижение самоконтроля.
- (-) Усталость.
- (!) Действия не на основе моральных ценностей, нравственности, а по ситуации («стадное чувство»).

**22. Отметьте способы снижения социальной лености.**

- (!) Цель должна быть очень значима, задача вызывающе трудная, притягательная, увлекательная.
- (!) Вклад каждого воспринимается как незаменимый.
- (!) Межгрупповое и внутригрупповое соревнование.
- (-) Пригласить экспертов со стороны для оценки ситуации.
- (!) Сплочённость группы, дружба между её членами.

**23. Отметьте способы снижения огруппления мышления.**

- (!) Нельзя занимать предвзятую позицию.
- (-) Лидеру взять инициативу в свои руки.
- (!) Нужно поощрять возражения и сомнения.
- (!) Вычислить вероятные ходы соперников.
- (!) Поощряйте членов группы делиться соображениями.

**24. Что позволяет меньшинству быть убедительным?**

- (-) Способность организовать соревнование внутри группы.
- (-) Отсутствие дефектов речи.



- (!) Последовательность.
- (!) Уверенность в себе.
- (!) Способность привлекать сторонников из числа представителей большинства.

**25. Отметьте качества хорошего лидера.**

- (-) Умеет снабжать группу необходимыми ресурсами.
- (!) Уверен в себе.
- (!) Обладает простым и ясным языком.
- (!) У него достаточный запас оптимизма, веры в своих людей.
- (!) Эмоциональная устойчивость.

**26. Отметьте типы возможных результатов коммуникации:**

- (!) Изменения в знаниях.
- (-) Изменение уровня благосостояния людей.
- (!) Изменение установок, т.е. изменение относительно устойчивых представлений аудитории.
- (!) Изменение поведения получателя информации (делают покупки, принимают участие в голосовании и пр.).
- (!) Изменение объема продаж, принятие (отмена) политических или административных решений.

**27. Отметьте приёмы, стимулирующие общение.**

- (!) Будьте открыты для убедительных аргументов партнёра.
- (-) Покажите свой высокий профессиональный уровень.
- (!) При необходимости условно принимайте доводы оппонента.
- (!) Обращайтесь за советом к партнеру.
- (!) Вовлекайте оппонента в совместную выработку решения.

**28. Высокая культура речи характеризуется следующим:**

- (!) разборчивостью высказываний;
- (!) использованием достаточной силы голоса, вариаций темпа речи, наличие пауз, интонаций, логических ударений и пр.;
- (!) доходчивостью и содержательностью высказываний;
- (-) однозначностью смысла высказываний;
- (!) определённой и упорядоченностью высказываний.

**29. Какие вопросы можно отнести к категории некорректных?**

- (!) Вопросы, вторгающиеся в коммерческие тайны.
- (!) Вопросы, задевающие интимную сферу жизни.
- (-) Вопросы, требующие развёрнутого ответа.
- (!) Вопросы, оскорбляющие достоинство личности.
- (!) Плохо сформулированные вопросы.

**30. Отметьте функции делового общения.**

- (!) Интегративная.
- (!) Самовыражения.
- (-) Психологическая.
- (!) Трансляционная.
- (!) Экспрессивная.

### Вопросы к зачёту:

1. Охарактеризуйте основные признаки организаций: наличие целей; организационная культура; организационная структура; постоянное взаимодействие с внешней средой; использование ресурсов, границы существования.
2. Классифицируйте организации в зависимости от способа социальной организации, формы собственности, отношения к прибыли, характера потребностей клиентов.
3. Укажите факторы, влияющие на организационное поведение.
4. Назовите основные принципы формирования корпоративной культуры.
5. Дайте определение группе, назовите типы групп.
6. Охарактеризуйте следующие феномены группового влияния: социальная фасилитация, социальная лень, групповая поляризация, деиндивидуализация, огруппление мышления.
7. В чем преимущества и недостатки работы в группе?
8. Какие факторы, влияют на групповую сплоченность?
9. Объясните понятия «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность».
10. Охарактеризуйте понятия «мотивация» и «стимулирование деятельности».
11. Охарактеризуйте основные формы психологического воздействия групповых структур на личность: заражение, подражание, внушение, убеждение.
12. Дайте характеристику следующим социально-психологическим феноменам поведения личности в группе: установки личности; конформизм; негативизм; ригидность; коллективизм; фрустрация.
13. Охарактеризуйте критерии адаптации индивида в группе.
14. Какие источники и типы власти вы знаете?
15. Дайте характеристику понятиям «формальное» и «неформальное лидерство».
16. Охарактеризуйте автократический, либеральный и демократичный стили руководства.
17. Назовите основные особенности поведения успешного руководителя.
18. Охарактеризуйте критерии эффективности управления в организации.
19. В чём заключаются особенности поведения успешного руководителя?
20. Объясните понятие «трансформирующее лидерство».
21. Дайте характеристику следующим составляющим управленческого потенциала руководителя: интеллект, креативность, агрессивность, ассертивность, конфликтность.
22. Какие невербальные и вербальные средства общения вы знаете?

23. В чём сходство и различие формального и неформального общения?

24. Охарактеризуйте векторы каналов коммуникации и направленность общения в организации.

25. Охарактеризуйте языковые, невербальные и бытовые проявления людей с основным Vis-м, Kin-м, Aud-м и Dis-м каналами восприятия информации.

26. Охарактеризуйте рефлексивный и нерефлексивный стили слушания.

27. Дайте понятия «толерантность», «границы толерантности» в деловом общении.

28. Назовите основные манипулятивные уловки в общении и приёмы их нейтрализации.

29. Охарактеризуйте «работоголизм» и его последствия.

30. Назовите факторы, влияющие на работоспособность человека.

31. Назовите основные правила психогигиены личности и группы.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА**

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**(Приложение 2 к рабочей программе)**

**Направление подготовки: 38.05.01 «Экономическая безопасность»**

**Профиль: экономико-правовое обеспечение экономической безопасности**

**Квалификация (степень) выпускника: экономист**

**Форма обучения: очная, заочная**

Королев  
2023

## 1. Общие положения

**Целью изучения дисциплины** является:

- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

**Основными задачами** дисциплины являются:

- повышение уровня функционально связанных действий и коллективных усилий членов групп обуславливает необходимость развития способности будущего специалиста к систематическому анализу внешних объективных условий и факторов функционирования сформировавшихся групп, доступных наблюдению в них процессов и явлений;
- анализ методов ведения бесед, интервью, опросов помогает разрешению проблем коммуникации (вербальной, невербальной, письменной), поэтому будущие специалисты должны изучать и анализировать технические приемы их проведения с целью дальнейшего самосовершенствования. При этом необходимо научиться объективно оценивать свое умение внимательно слушать собеседника, творчески обдумывать конкретные мероприятия и четко выражать свои мысли как при межличностном общении, так и во время публичного выступления. Эти знания и их практическое применение необходимы для решения задач, связанных с профессиональной деятельностью управленцев;
- для развития умения руководить и подчиняться, обучающимся необходимо выработать систему логических приемов и методических правил, освоить отсутствовавшие ранее формы поведения, адекватные определенным условиям обстановки (в том числе и в конфликтных ситуациях, в межкультурных коммуникациях и пр.), применять их в процессе своей деятельности на основе саморазвития и творческого подхода.

## 2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

**Практическое занятие 1:** игра-тренинг «Полет на Луну» (2/1ак.ч.)

**Цель:** диагностики проявления феноменов группового влияния при взаимодействии участников игры.

**Вопросы для подготовки к занятию:**

- Какие феномены группового влияния проявляются только в сплочённой группе?
- Какие феномены группового влияния проявляются только в группах с низкой степенью сплочённости?
- Какие факторы усиливают социальную фасилитацию?

- Какие условия способствуют проявлению деиндивидуализации?
- Назовите приёмы снижения проявления деиндивидуализации.
- Каковы причины социальной лености?
- Как можно снизить социальную леность?
- Как избежать огруппления мышления?
- Как проявляется положительное влияние групповой поляризации?
- Назовите основные черты эффективного лидерства.

### ***Инструкция 1:***

Вы — члены экипажа космического корабля «Крузиз». Согласно первоначальному плану, ваш корабль должен был прилуниться на посадочную площадку транзитной станции «База» на светлой стороне Луны. Однако в результате сбоя в системах корабля вам пришлось совершить аварийную посадку в 200 милях (примерно 370 км) от места назначения тоже на светлой стороне. Жизнь экипажа зависит от того, попадете вы или нет на «Базу», работающую в автоматическом режиме. На ней нет людей, но есть законсервированные космические корабли и всё необходимое, чтобы продолжить полет или вернуться на Землю. У всех членов экипажа есть исправные скафандры. Ваша задача – проранжировать все уцелевшие вещи в порядке важности для того, чтобы вы все смогли добраться до «Базы». (1 — приписывается наиболее значимому предмету, 2 — второму по степени важности и т. д., до 15 для наименее важного предмета). Сначала каждый это делает самостоятельно (10 минут), затем члены команды совместно вырабатывают общее решение (15 минут). Работать со списком нужно в тетради. На индивидуальную карточку без исправлений записать свой вариант. На общую карточку также без исправлений записать вариант, принятый всей командой с обоснованием по каждому пункту.

### ***Инструкция 2:***

Вам предлагается применить метод консенсуса для принятия группового решения. Это означает, что со степенью предполагаемой важности каждого из 15 предметов должны согласиться все члены группы перед тем, как это станет частью группового решения. Консенсуса достичь нелегко. Следовательно, не любой вариант ранжирования вызовет всеобщее одобрение. Постарайтесь, работая, как единая группа, определять и принимать каждый номер лишь при условии, что все члены группы хотя бы частично с ним согласны. Ниже приводится некоторое руководство по достижению консенсуса:

1. Избегайте споров для отстаивания собственных суждений. Подходите к задаче с позиций логики.

2. Избегайте изменения своего мнения только для того, чтобы прийти к соглашению и не допустить конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться, хотя бы отчасти.

3. Избегайте таких методов сглаживания конфликтов как: голосование, усреднение или торг при принятии коллективного решения.

4. Принимайте множество мнений как нечто полезное, а не как помеху для принятия решения.

### ***Контрольный лист для подсчета баллов в игре «Полет на Луну»***

<b>Название предмета</b>	<b>Правильный</b>	<b>Объяснение</b>
Коробок спичек	15	на Луне нет кислорода
Пищевой концентрат	4	можно некоторое время прожить без еды
15 метров капроновой веревки	6	может пригодиться для похода по неровной местности
Параютный шелк	8	чтобы что-то нести
Портативный нагреватель	13	на светлой стороне Луны жарко
2 револьвера 45-го калибра	11	для использования силы толчка
Одна упаковка сухого молока	12	нужна вода, а ее мало
Два 100-литровых баллона с кислородом	1	на Луне нет воздуха
Звездная карта (карта лунного созвездия)	3	нужна для навигации
Надувной плот	9	представляет некоторую ценность как укрытие или для того, чтобы что-то
Компас магнитный	14	магнитное поле Луны отличается от магнитного поля Земли
5 галлонов (примерно 19 л) воды	2	без этого долго не прожить
Сигнальные ракеты	10	нет кислорода, можно использовать лишь для силы толчка
Аптечка первой помощи с иглами для инъекций	7	аптечка первой помощи может понадобиться, но иглы бесполезны
Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях	5	для коммуникации

#### ***Оцените результаты по рейтингу:***

*0—20 баллов — отлично;*

*21—30 баллов — хорошо;*

*31—40 баллов — посредственно;*

*41—50 баллов — удовлетворительно;*

*51 и более баллов — плохо.*

#### ***Инструкция для подсчета баллов в игре-тренинге «Полет на Луну»***

##### ***Участники игры должны:***

1. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между своими ответами и правильными ответами.

2. Просуммировать все разницы в индивидуальном задании.
3. Вычислить средний балл, для чего сложить все индивидуальные баллы и разделить на число человек в группе.
4. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между групповыми ответами и правильными ответами.
5. Просуммировать все разницы в групповом задании.
6. Сравнить индивидуальный и групповой счет и попытаться объяснить, почему некоторые из наиболее правильных индивидуальных ответов не были учтены в групповых ответах (если это имело место).
7. Выявить трех победителей в индивидуальном соревновании.

### **Итоговая карточка**

Название предмета	Номер по ранжиру команды	Абсолютная разница (в баллах)	Обоснование
1	2	3	4
Коробок спичек	/		
Пищевой концентрат	/		
15 метров капроновой веревки	/		
Параютный шелк	/		
Портативный нагреватель	/		
2 револьвера 45-го калибра	/		
Одна упаковка сухого молока	/		
Два 100-литровых баллона с кислородом	/		
Звездная карта (карта лунного созвездия)	/		
Надувной плот	/		
Компас магнитный	/		
5 галлонов (примерно 19 л) воды	/		
Сигнальные ракеты	/		
Аптечка первой помощи с иглами для инъекций	/		
Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях	/		
Всего:	/		

В графе 2 найти разность между б'ольшим и м'еньшим значением номеров ранжира и записать её в графу 3 таблицы. Посчитать суммы в графах 2 (должно быть по 120 баллов) и 3.

**Список предметов:**

- Коробок спичек.
- Пищевой концентрат.
- 50 футов (1 фут — 0,3 м) капроновой веревки.



- Парашютный шелк.
- Портативный нагреватель.
- Патроны для револьвера 45-го калибра.
- Одна упаковка сухого молока.
- Два 100-литровых баллона с кислородом
- Звездная карта.
- Надувной плот.
- Компас магнитный.
- галлонов (примерно 19 л) воды.
- Сигнальные ракеты.
- Аптечка первой помощи с иглами для инъекций
- Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях

***Вопросы для наблюдателя № 1:***

1. Какие особенности поведения участников мешали процессу принятия правильного решения?
2. Какие особенности поведения участников помогли процессу принятия правильного решения?
3. Кто проявлял наибольшую активность?
4. Кто оставался в роли наблюдателя?
5. Какая атмосфера сложилась в группе?
6. Кто и как оказывал наибольшее влияние на принятие решения?
7. Насколько полно были использованы интеллектуальные возможности группы и почему?

***Вопросы для наблюдателя № 2:***

*Как проявлялись феномены группового взаимодействия при принятии общего решения?*

1. Социальная фасилитация (усиление доминантных реакций в присутствии других).
2. Социальная лень (тенденция людей прилагать меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности).
3. Деиндивидуализация (утрата самосознания и боязни оценки в групповых ситуациях при сочетании анонимности и размывания индивидуальной ответственности).
4. Групповая поляризация (усиление первоначально существующих мнений членов группы при общем обсуждении).
5. Огруппление мышления (принятие группового решения, когда поиски консенсуса становятся настолько доминирующими для сплоченной группы, что она склонна отбрасывать реалистические оценки альтернативного способа действия).
6. Лидерство (процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных).

## Практическое занятие 2: игра - диагностический тренинг «Над пропастью» (2/- ак.ч.)

### Цели:

- Диагностика управленческого потенциала членов группы.
- Тренинг управления группой.
- Определение стратегий лидерства членов группы.

### Вопросы для подготовки к занятию

- Как взаимосвязаны понятия: власть, влияние, полномочия, лидерство?
- Охарактеризуйте основные стили руководства.
- Что предполагает эффективное лидерство?
- Какими качествами и чертами должен обладать эффективный лидер?
- Как руководитель может блокировать интерес работников к выполнению задания?
- Какими санкциями обладает руководитель?

Перед началом тренинга провести тестирование членов группы.

### 2.1 Тест «Диагностика управленческого потенциала»

В таблице ответов (табл.1) 42 номера утверждений теста. Двигаясь справа налево, берите в кружочек номер того утверждения, которое справедливо по отношению к вам. Заполните строку «Итого» (по сумме кружочков).

Таблица 1

Ограничения	1	2	3	4	5	6
Суждения	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35	36
	37	38	39	40	41	42
Итого						

1. Я легко справляюсь с трудностями, свойственными моей учебе.
2. Я знаю, чего хочу добиться в жизни.
3. Я стараюсь не стоять на месте и всегда открыт новой информации.
4. Я всегда охотно воспринимаю новые идеи.
5. К моим взглядам окружающие прислушиваются.
6. Я в состоянии быть наставником для окружающих.
7. Я внимателен к своему здоровью.
8. Я всегда четко могу описать, что я хочу изменить в своей жизни и чего добиться.

9. Я способен заниматься самообразованием.
10. Я нахожу удовольствие в переменах.
11. Я умею увлечь людей за собой.
12. Я вкладываю много сил в «натаскивание» своих сокурсников.
13. Я умею рационально планировать свое рабочее и личное время.
14. Мои личные цели во многом связаны с учебой.
15. Я всегда внимателен к опыту других.
16. В находчивости и изобретательности мне не откажешь.
17. Обычно я всегда произвожу впечатление на окружающих.
18. Я всегда нахожу время для общения с однокурсниками.
19. У меня всегда хватает времени на все необходимое.
20. Я тверд в достижении намеченного.
21. С удовольствием продолжу свое образование в системе повышения квалификации.
22. Согласен на риск ради испытания новой идеи.
23. Я достаточно уверен в себе.
24. Общаясь с однокурсниками, я чувствую, что обладаю педагогическими способностями.
25. Учеба не мешает мне жить полноценной жизнью.
26. Моя учеба придает осмысленность моей жизни.
27. Моя жизнь без элементов соперничества была бы неинтересной.
28. Я не теряюсь, если решение не приходит сразу.
29. Я легко устанавливаю взаимоотношения с окружающими.
30. Я не упускаю возможности обучить чему-нибудь новому окружающих.
31. Я не из тех, кто приходит после учебы домой как выжатый лимон.
32. Я редко выхожу из себя.
33. Раздвоенность и недовольство собой для меня не характерны.
34. Ценю людей, имеющих высокий уровень инновационных способностей.
35. Мне почти всегда удается повернуть собрание или дискуссию в нужное русло.
36. Окружающие охотно советуются со мной.
37. В интересах сохранения своего здоровья я обычно контролирую то, что пью и ем.
38. У меня всегда есть четкий план действий на ближайшее время.
39. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
40. Иногда меня называют генератором новых идей.
41. Окружающие знают, что у меня слова редко расходятся с делом.
42. Мне приятно, если мои сокурсники стараются быть похожими на меня.

**Обработка результатов теста «Диагностика управленческого потенциала»**

После заполнения таблицы 1 проанализируйте результаты, заполнив табл. 2. Строчку «Итого» из табл.1 впишите в столбец «Ваш результат». Далее заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату ранг «1», второму — ранг «2» и т. д. Наименьший результат получит ранг «6». В случае совпадения результатов они получают одинаковый ранг. Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему из ваших результатов обратный ранг «1» и т. д. Наивысший результат получит обратный ранг «6».

Таблица 2

Ограничения	Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Слабые стороны
1		Умение управлять собой			Неумение управлять собой
2		Наличие четких личностных ценностей			Размытость личных ценностей
3		Способность к саморазвитию			Остановка в развитии
4		Способность творчески решать проблемы			Неразвитость творческого подхода
5		Умение влиять на людей			Неумение влиять на людей
6		Умение обучать			Отсутствие качеств наставника

Наконец, заполните табл. 3 на основе табл. 2. В столбец «Ваши сильные стороны» впишите те области, в которых не испытываете трудностей. В столбец «Ваши слабые стороны» впишите те области, которые требуют первоочередного развития.

Для этого выпишите номера 1, 2, 3 из столбца «Ранг» и номера 1, 2, 3 из столбца «Обратный ранг» (или номера 1,2).

Таблица 3

№	Ваши сильные стороны	№	Ваши слабые стороны
1		1	
2		2	
3		3	

## 2.2 Инструкция по проведению тренинга «Над пропастью»

1. Из столов и стульев построить узкую «тропу над пропастью». Она должна быть достаточно длинной, извилистой, шириной от 0,5 до 1 м.
2. Желательно вести видеосъемку во время тренинга.
3. Участникам предлагается стать проводниками «туристической группы».

4. Проводниками становятся наиболее активные студенты по желанию.
5. Количество членов группы увеличивается с каждым новым «походом» от 1 до 10-12 человек.
6. Проводники сами подбирают себе членов «отряда».
7. При проводке группы «туристы» идут с закрытыми глазами, а «проводник» с открытыми, но должен безмолвствовать и передавать команды невербально.
8. Задание считается выполненным, если все участники прошли «по тропе», не оступившись (не задев столов и стульев, ограничивающих края «тропы»).
9. Все члены группы должны принять участие хотя бы в одном из «походов» в качестве «туристов» или, по желанию, в качестве «проводника»

#### ***Подведение итогов***

- Все участники садятся в круг и по очереди говорят о своих чувствах, мыслях, идеях, впечатлениях и пр., возникших в ходе игры.
- Ведущий (преподаватель) акцентирует внимание на стратегиях управления группой, которые применяли каждый из проводников.
- Если велась видеосъёмка, то обсуждение сопровождается показом видеозаписи.

**Практическое занятие 3: «Личность, её социальная роль и развитие в организации» (2/- ак.ч.)**

**Цель:** Диагностика и развитие деловых качеств личности в организации.

#### ***Вопросы для подготовки к занятию***

- Как установки личности влияют на её поведение?
- Какие типы конформизма вы знаете?
- В чём причины проявления негативизма и ригидности?
- Назовите признаки фрустрированного состояния человека.
- Охарактеризуйте этапы адаптации молодого специалиста в коллективе.
- Назовите факторы, влияющие на развитие личности в организации.

#### **3.1 Тест для определения величины психологического статуса члена группы**

Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос — это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т.д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех или от одного до пяти, семи.

Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, т.е. своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто социометрическим статусом).

Анкетирование анонимное. При ответах на вопрос вписывать свою фамилию нельзя.

### **Вопросник**

1. Кто из ребят твоей группы явно обладает, по твоему мнению, организаторскими способностями и способен на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до трех.)
2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация вечера отдыха? (Назвать от одного до двух.)
3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до двух.)
4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от одного до трех.)
5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до четырех.)
6. С кем бы ты пошел в разведку? (Назвать от одного до четырех.)
7. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до трех.)
8. Кого из ребят хотел бы ты пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до четырех.)
9. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса "Что, где, когда?" (Назвать от одного до двух.)
10. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до четырех.)

### **Обработка результатов опроса**

При обработке анкет результаты подсчёта голосов по каждому члену группы заносятся в соответствующие графы таблицы (по номерам вопросов – номинациям). Объявляются по 1-2 победителя по каждой номинации и 3 победителя по суммарному итогу в последней графе итоговой таблицы.

### **Результаты подсчёта голосов**

Фамилия И. члена группы	Номинация (номер вопроса)										Итог	Статус
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.												
2.												
...												
...												

### **3.2 Тест: «Эмоциональный климат в группе»**

Оцените эмоциональный климат в вашей группе. Для этого в таблице, где приведены противоположные по смыслу характеристики, поставьте знак «+» там, где это наиболее точно характеризует Ваши ощущения. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре этот знак, тем больше выражен этот признак.

Признак	1	2	3	4	5	Признак
Дружелюбие						Враждебность
Солидарность						Разобщённость
Теплота						Холодность
Продуктивность						Непродуктивность
Сотрудничество						Соперничество
Ответственность						Безалаберность
Увлечённость						Равнодушие
Занимательность						Скука
Радость						Грусть
Юмор, ирония						Сатира, сарказм

### **Обработка результатов**

- Суммируйте полученные баллы. Сумму разделите на 10.  
Полученный результат – Ваша оценка эмоционального климата в группе.
- Разброс мнений в вашей группе:
  - самый высокий балл \_\_\_\_\_; самый низкий балл \_\_\_\_\_;
  - сумма баллов всей группы \_\_\_\_\_; средний балл по группе \_\_\_\_\_.
- Как Вы полагаете, есть ли необходимость улучшить эмоциональный климат в вашей группе?
- Если «да», то как это можно сделать, если «нет», то почему?

### **3.3 Упражнение «Мне не хватает, другим не хватает»**

#### **Цель:**

Развить способности к рефлексии (самопознание в виде размышлений над собственными переживаниями, ощущениями и мыслями).

#### **Задание:**

Для того, чтобы достигнуть поставленных жизненных целей, занять достойное место в обществе, человеку необходимы многие качества.

- Завершите фразу: «Мне не хватает таких качеств, как...» (укажите не менее 10 качеств).
- Вас окружают люди, которым также не хватает каких-то качеств. Завершите фразу: «Другим не хватает...» (укажите не менее 10 качеств).
- Разделите недостающие качества по категориям: «жёсткие» (сила воли, решительность, целеустремлённость, пунктуальность и т.п.); «мягкие» (доброта, сочувствие, отзывчивость, чувство юмора и т.п.). Распределите все

перечисленные в пунктах 1 и 2 качества в соответствующие ячейки таблицы 1.

**Таблица 1**

***Мне не хватает, другим не хватает***

<b>Качества</b>	<b>мягкие</b>	<b>жёсткие</b>
для себя		
для других		

4. Проанализируйте полученный результат. Сравните, какие качества вы в большей степени ждёте от окружающих; преимущественно, какие качества вы хотели бы транслировать окружающим людям.

5. Как Вы полагаете, обретя желаемые качества, Вы сможете достигнуть того, ради чего хотите их приобрести?

6. Как изменится отношение к Вам со стороны окружающих, если у Вас будут все желаемые качества?

7. Что мешает приобретению важных для Вас качеств?

При обсуждении результатов участники сидят на своих рабочих местах. Сначала 5-10 мин. фиксируют ответы на вопросы в тетрадях, затем высказываются по очереди.

**Практическое занятие 4: «Феномен лидерства» (2/- ак.ч.)**

***Цели:***

- Диагностика лидерских качеств личности.
- Диагностика и развитие управленческого потенциала личности.

***Вопросы для подготовки к занятию***

- В чём суть феномена лидерства?
- Каковы источники власти?
- Каковы основные функции лидера в группе?
- Какие основные задачи, функции и роли выполняются неформальными лидерами в общем процессе регуляции группового поведения?
- В чём отличие менеджера от лидера?
- Назовите основные функции руководителя.
- Что такое трансформирующее лидерство?
- Каковы основные формы делегирования полномочий?
- В чём достоинства и недостатки практики делегирования полномочий?
- Назовите основные составляющие управленческого потенциала руководителя.
- Охарактеризуйте ассертивность.
- Охарактеризуйте эффективные и деструктивные виды агрессивности лидера.

**4.1 Тест на ассертивность**



*(1 - однозначно согласны, 4 – однозначно не согласны)*

1. Когда коллега или знакомый просит у меня денег в долг, я не могу сказать «нет», даже если моё собственное финансовое положение оставляет желать лучшего. 1 2 3 4
2. Я не умею знакомиться с людьми, к которым чувствую симпатию. Обычно жду, когда они сделают первый шаг. 1 2 3 4
3. Когда меня зовут куда-то, и я вижу, что моё согласие имеет значение, я не могу отказать, даже если испытываю огромное желание это сделать. 1 2 3 4
4. Когда кто-нибудь встаёт без очереди впереди меня, я не могу осадить этого человека, даже если испытываю огромное желание это сделать. 1 2 3 4
5. Во время разного рода дебатов или обсуждений я не умею прерывать собеседника, даже если становится ясно, что они занимаются переливанием из пустого в порожнее. 1 2 3 4
6. Мне бывает мучительно трудно ответить отказом на чьи-то требования или просьбы. 1 2 3 4
7. Я не умею в разговоре поставить точку, даже если человек, с которым я разговариваю, и тема беседы мне абсолютно не интересны или, к примеру, я куда-нибудь тороплюсь. 1 2 3 4
8. Разговаривая с кем-либо, я не способен возразить, даже если думаю, что моя точка зрения более правильная. Мне проще промолчать. 1 2 3 4
9. Для меня мучительно обращаться к другим с расспросами, когда я чего-то не понимаю (на работе, в институте, школе, дома). 1 2 3 4
10. На заседаниях и различных собраниях я предпочитаю отмалчиваться, чтобы не оказаться в глупом положении. 1 2 3 4
11. Когда кто-либо отменяет заранее назначенную встречу, я не могу перенести её на удобное для меня время. Жду обычно, когда кто-то это сделает первым. 1 2 3 4
12. Если бы я начал приказывать, то, скорее всего, вышло бы как в поговорке: «Прикажи и сделай сам». 1 2 3 4
13. Когда кто-либо из ближних поступает со мной несправедливо, я не протестую. Пытаюсь вести себя так, чтобы эти люди не почувствовали, что я расстроен. 1 2 3 4
14. Пригласить на свидание интересующего меня человека противоположного пола выше моих сил. 1 2 3 4
15. Когда меня хвалят, говорят комплименты, я теряюсь, не знаю, как на это реагировать, чувствую себя беспомощным. 1 2 3 4
16. Если я принесу из магазина испорченные продукты, то скорее выброшу их, чем пойду предъявлять претензии. 1 2 3 4
17. Меня дрожь пронимает, стоит только представить, что я могу оказаться без работы и придется ходить в её поисках. 1 2 3 4
18. Во время разговора о чём-нибудь важном или с кем-либо, от кого я завишу, я начинаю выражаться туманно, а то и становлюсь косноязычным. 1 2 3 4



- Из каких структурных элементов состоит конфликт?
- Какие созидательные возможности можно извлечь из конфликта?

### **Вводная мини-лекция по ознакомлению с техникой**

При возникновении конфликтной ситуации в коммуникационном процессе нужно строить свои высказывания по определённому алгоритму. Ниже приведены этапы трёхступенчатой техники реагирования в конфликтной ситуации.

**1. Я-сообщение (Я-высказывание)** – оглашение своего состояния и своего отношения к поступку, как к явлению вообще.

**Важно:** высказывание без оценки.

**Речевые формы:**

*Я... здорово расстраиваюсь, когда неожиданно рушатся мои планы.*

*Меня... очень раздражает, когда кто-то своим опозданием нарушает ход уже начатой лекции.*

*Мне... всегда становится не по себе, когда мужчина некорректно ведет себя по отношению к женщине.*

*У меня... руки опускаются, когда после твёрдой договорённости кто-то не выполняет своих обязательств.*

**2. Compliment** – положительное подкрепление, публичное оглашение достоинств человека.

**Важно:** чем мельче и конкретнее деталь, тем больше степень доверия; можно говорить о личных достоинствах; можно применять сравнение, но с самим же собой.

**Речевые формы:**

*Вы достаточно... чуткий и пронизательный человек...*

*Ты обычно ... внимателен, серьёзен, активен на занятиях...*

*Ты такой ... сильный и не лишённый обаяния юноша...*

*Вы... производите впечатление целеустремлённого и уверенного в себе человека...*

**3. Безусловность нормы требования** – это оглашение социально и лично значимых доводов в пользу требования.

**Важно:** высказывание без оценки.

**Речевые формы:**

*...и понимаете, что при таком обороте дела пострадают все.*

*...и соблюдение простейших требований дисциплины всем пойдёт на пользу.*

*...поверь, что тактичность и галантное поведение в любых жизненных ситуациях никому не повредят.*

*...но ведь обязательность – это неотъемлемая черта бизнесмена.*

**Задание:**

Используя данную технологию, сформулируйте свою реакцию в предложенных ситуациях бытового и производственного характера. Работать лучше в парах. Чтобы быть наиболее точными в ответах, постарайтесь представить конкретного человека в роли вашего визави.

### **1. Бытовые ситуации**

1.1. Ваш приятель занял у вас 100\$ и не отдал в заранее оговоренный срок. Он молчит, а деньги вам нужны срочно...

1.2. Вы дали знакомому почитать хорошую книгу. Он вернул её вам завёрнутой в газету. Вы разворачиваете и видите, что книга в ужасном состоянии (страницы выпадают, обложка порвана и в бурых пятнах)...

1.3. Младший брат (сестра или др.) без разрешения взял ваши любимые джинсы (или другую вещь). По неосторожности он испортил их, облив хлоркой. Не сказав ничего, положил на место. Собираясь в институт, вы одеваетесь и видите безнадежно испорченную вещь...

1.4. Вы заняты важным делом (готовитесь к семинару), а мама постоянно отвлекает вас вопросами, небольшими просьбами типа: «Ты не знаешь, куда подевались мои тапочки?... По какому каналу будет сериал?... А мне идет эта причёска?... Скажи, пожалуйста, который час?». Вы понимаете, что не можете сосредоточиться на работе...

1.5. Друг попросил машину на пару часов. Вы дали ему ключи, предупредив, чтобы он сам поставил её в гараж. Утром, сев за руль, обнаруживаете, что бензин на нуле. Вы добираетесь в институт (на работу) городским транспортом, опаздываете, получаете выговор. В перерыве встречаете друга...

## ***2. Производственные ситуации.***

2.1. Ваш подчинённый уже не в первый раз опоздал на работу. С начала рабочего дня прошло 38 минут, он появляется на пороге офиса...

2.2. Ваш коллега в недопустимо грубой форме и на повышенных тонах указал на допущенную вами ошибку в работе...

2.3. Коллега с вашего разрешения воспользовался компьютером и по неосторожности уничтожил файл, над которым вы работали несколько часов...

2.4. Вы отдали секретарше оформленный договор с подписями и печатями, чтобы она отправила его по факсу, через минуту она сообщает, что случайно засунула документ в шредер (уничтожитель бумаг)...

2.5. Ваш подчинённый должен был к 14-00 сего дня подготовить договор. Вы подходите к нему в 14-10, но на ваш вопрос о готовности документа он отвечает: «Какой договор?! У меня компьютер с утра не пашет!»...

## **Практическое занятие 6. Семинар «Личность и организация» (2/1 ак.ч.)**

### ***Темы для подготовки выступлений с использованием инфографики:***

- Типология и характерология личности в организационном поведении.
- Теории поведения человека в организации.
- Индивидуальная эффективность личности в организации.
- Источники различий в характеристиках личностей.
- Типы личности и их отношение к профессиональной деятельности

(типы личности и профессия).

- Общая и трудовая мотивация личности.
- Механизмы влияния индивидуальных различий личности на продуктивность работы организации.
- Роли и статусы личности в организации.

### **Практическое занятие 7. Семинар «Организационная культура в зарубежных и международных организациях» (2/2 ак.ч.)**

**Темы для подготовки выступлений с использованием инфографики:**

- Национальные особенности организационной культуры в Австралии; в Англии; в Германии; в Индии; Канаде; в Китае; в США; в Латинской Америке; в странах ближнего зарубежья; в странах Африканского континента; в Японии и др.

#### **3. Указания по проведению лабораторного практикума**

Не предусмотрено учебным планом.

#### **4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование блока (раздела) дисциплины</b>	<b>Виды СРС</b>
1	<b>Введение. Основы организационного поведения</b>	Подготовка к лекциям и практическим занятиям.
2	<b>Личность и организация</b>	Письменное задание. Домашняя работа. Подготовка выступлений к семинару «Личность и организация».
3	<b>Коммуникативное поведение в организации</b>	Письменное задание. Подготовка выступлений к семинару «Организационная культура в зарубежных и международных организациях».

#### **5. Указания по проведению контрольных работ**

##### **5.1. Требования к структуре**

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

##### **5.2. Требования к содержанию (основной части)**

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2 - 4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

### **5.3. Требования к оформлению**

Объём контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman).

### **5.4 Примерная тематика контрольных работ**

1. Культура речи руководителя.
2. Теоретические модели мотивации и их значение для управления поведением.
3. Проблема мотивации в организационном поведении.
4. Коммуникационные процессы в организации (основные теории).
5. Коммуникативная компетентность менеджера.
6. Формальные и неформальные отношения в организации.
7. Организация и проведение деловых переговоров.
8. Анализ невербального языка коммуникации.
9. Психологические уловки в общении и их нейтрализация.
10. Скрытое управление.
11. Конфликт и его созидательные возможности.
12. Управление конфликтной ситуацией.
13. Адаптация молодого специалиста в коллективе.
14. Социализация и профессиональная адаптация в организации.
15. Управление деловой карьерой.
16. Преданность организации и карьера.
17. Удовлетворённость трудом и преданность организации.
18. Кадровая политика в организации.
19. Влияние изменений в организации на поведение её членов (основные теории).
20. Проектирование и развитие карьеры в организации.
21. Профессиональный отбор и расстановка кадров в организации.
22. Личная эффективность: правила борьбы с хамством.
23. Синдром сгорания на работе.
24. «Офисные заболевания»: как обезопасить свое здоровье.
25. Понятие и виды организаций.

26. Эффективность деятельности организации.
27. Процесс формирования и развития личности в трудовом коллективе.
28. Сущность и содержание мотивации.
29. Самоорганизация индивида в трудовом коллективе.
30. Мотивация и стимулирование индивида в организации.
31. Формирование группового поведения в организации:
32. Понятие группы. Классификация групп.
33. Причины создания групп.
34. Стадии развития групп.
35. Основные характеристики группы в организации.
36. Ситуационные характеристики группы.
37. Групповая сплоченность.
38. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
39. Неформальные группы.
40. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
41. Команды в современных организациях.
42. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).
43. Условия и факторы эффективности групповой работы.
44. Условия деятельности организации.
45. Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу.
46. Управление межгрупповыми конфликтами.
47. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
48. Причины межгрупповых конфликтов.
49. Управление межгрупповыми конфликтами.
50. Лидерство в организации:
51. Истоки и классические исследования лидерства.
52. Организационное лидерство или лидер организации.
53. Властный аспект организационного лидерства.
54. Управленческий аспект лидерства.
55. Делегирование полномочий и ответственности.
56. Проблемы делегирования полномочий.
57. Современные оценки феномена лидерства.
58. Коммуникативное поведение в организации:
59. Этапы и элементы процесса коммуникации.
60. Классификация коммуникаций.
61. Корпоративная культура и поведение организации.
62. Типы корпоративной культуры.
63. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
64. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
65. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.
66. Формирование репутации организации.
67. Составляющие репутации организации.

## **6.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

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: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510>

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: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>

3.Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебное пособие / Л. В. Карташова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 157 с. - (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002154-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/993461>

### **Дополнительная литература:**

1.Организационное поведение : учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335>

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: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

3.Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150848>

## **7.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

- 1.<http://www.biblioclub.ru>
- 2.<http://znanium.com>

## **8.Перечень информационных технологий**

- 1.Программное обеспечение: MS Office, Power Point.
2. Электронные ресурсы библиотеки «МГОТУ».