

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 27.06.2021 11:18:00
Уникальный программный ключ:
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ ЗАОЧНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО РГАЗУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

Уровень основной образовательной программы бакалавриат

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Финансовый менеджмент»

Форма обучения очная, очно-заочная

Институт экономики и управления в АПК

Кафедра менеджмента

Курс 3/4

Семестр 6/7

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований: Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года, № 970.

Разработчик профессор кафедры менеджмента



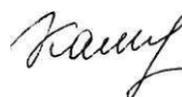
Э.Б. Толпаров

Зав. кафедрой менеджмента



О.В.Бондаренко

Председатель
методической комиссии
Института экономики
и управления в АПК



И.С.Камайкина

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «16» февраля 2021 г., протокол № 5.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института Э и У в АПК «17» февраля 2021 г., протокол № 4.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины – овладение студентами системы теоретических знаний поведения людей (индивидов и групп) в организациях и формирование профессиональных компетенций в сфере организационного поведения, области знания законов развития и основ поведения работников и коллектива работников в организациях с целью эффективного управления организацией и достижения поставленных целей

Задачи:

- овладеть базовыми понятиями в системе основных категорий организационного поведения;

-изучить закономерности поведения людей, современные принципы и методы воздействия на их поведение, методологические основы в развитии технологии работы в коллективе, выбора организационно-управленческих решений в организации;

-развить навыки социального взаимодействия и работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

-научить студентов понимать причины поступков людей и управлять их поведением;

-развить навыки нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и готовности нести за них ответственность.

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

2.1 Профессиональные компетенции

Задача профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции. Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (код и наименование индикатора достижения компетенций*)
Решение стратегических и оперативных управленческих задач, а также организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПКО-1. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ИД-1 _{ПК-1} . Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. ИД-2 _{ПК-1} . Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании	ПКР-2. Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	ИД-1 _{ПК-2} Разрешает конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Задача профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции. Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (код и наименование индикатора достижения компетенций*)
межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Учебная дисциплина «Организационное поведение» для студентов, обучающихся по программе подготовки бакалавра направления «Менеджмент» относится к дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений.

Знания и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организационное поведение», позволяют расширить возможности будущего бакалавра быть квалификационным специалистом в области знания принципов, законов развития и основ поведения работника и коллектива работников в организациях с целью эффективного управления организацией..

Освоение дисциплины «Организационное поведение» необходимо как предшествующее для производственной практики и государственной итоговой аттестации.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся со сроком 5 лет.

очная форма обучения

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		3курс (бсеместр)
1.	Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	82
1.1.	Аудиторная работа (всего)	80
	В том числе:	
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	32
	Занятия семинарского типа (ЗСТ), в т.ч.	48
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)	48
	Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
1.2	Внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде	2
2.	Самостоятельная работа	89
	В том числе:	
2.1.	Изучение теоретического материала	53

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		3курс (бсеместр)
2.2.	Написание курсового проекта (работы)	20
2.3.	Написание контрольной работы	-
2.4.	<i>Другие виды самостоятельной работы</i> (реферат)	16
3.	Промежуточная аттестация в форме контактной работы (экзамен)	9
	Общая трудоемкость (час.(акад.)/зач. ед.)	180/5

очно-заочная форма обучения

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		3курс (2 семестр)
1.	Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	32
1.1.	Аудиторная работа (всего)	30
	В том числе:	
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14
	Занятия семинарского типа (ЗСТ), в т.ч.	16
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)	16
	Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
1.2	Внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде	2
2.	Самостоятельная работа	139
	В том числе:	
2.1.	Изучение теоретического материала	103
2.2.	Написание курсового проекта (работы)	20
2.3.	Написание контрольной работы	-
2.4.	<i>Другие виды самостоятельной работы</i> (реферат)	16
3.	Промежуточная аттестация в форме контактной работы (экзамен)	9
	Общая трудоемкость (час.(акад.)/зач. ед.)	180/5

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Всего академ. часов	Лекции	Практические, семинарские занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Тема 1.	Организационное поведение и ее место в системе научных знаний	18	3	4	-	10
Тема 2.	Организационное поведение и менеджмент	18	3	4	-	10
Тема 3.	Управление коммуникациями	18	3	5	-	9
Тема 4.	Социальная система и организационная культура	18	4	5	-	8

№ п/п	Наименование темы	Всего академ. часов	Лекции	Практические, семинарские занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Тема 5.	Основы мотивации	18	3	5	-	9
Тема 6.	Поведения человека в организации	18	4	5	-	8
Тема 7.	. Группы в организациях.	18	3	5	-	9
Тема 8.	Принятие решений в группах	18	3	5	-	9
Тема 9	Создание команды	18	3	5		9
Тема 10	Совершенствование командных действий	18	3	5		8

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Всего академ. часов	Лекции	Практические, семинарские занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Тема 1.	Организационное поведение и ее место в системе научных знаний	18	1	1	-	15
Тема 2.	Организационное поведение и менеджмент	18	1	1	-	15
Тема 3.	Управление коммуникациями	18	1	1	-	15
Тема 4.	Социальная система и организационная культура	18	2	2	-	13
Тема 5.	Основы мотивации	18	2	2	-	9
Тема 6.	Поведения человека в организации	18	2	2	-	13
Тема 7.	. Группы в организациях.	18	2	2	-	13
Тема 8.	Принятие решений в группах	18	1	2	-	14
Тема 9	Создание команды	18	1	2		14
Тема 10	Совершенствование командных действий	18	1	1		14

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (ПРО) соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	Наименование оценочных средств	Вид и форма контроля ПРО Текущий контроль (опрос; собеседование; рецензия; выступление с докладом и тд.)	Вид и форма аттестации компетенции на основе ее индикаторов Промежуточная аттестация (экзамен; зачет; защита курсовой работы (проекта); защита отчета по практике; защита отчета по НИР и др.)
<p>ПКО-1. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику</p>	<p>ИД-1_{ПК-1}. Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. ИД-2_{ПК-1}. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p><u>Знать:</u> -основные виды организаций, типы организационных структур; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; -основные параметры и направления организационных изменений организаций; основы проектирования в организациях государственного и муниципального управления, их направленность.; <u>Уметь:</u> - осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; определять потребности организации в трансформации организационной структуры; формулировать цели организационного проектирования; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность</p>	<p>Задача (практическое задание), тест, курсовая работа, реферат, доклад</p>	<p>Опрос на практическом и семинарском занятии, решение тестов различной сложности в ЭИОС, защита курсовой работы, подготовка реферата, выступление с докладом на семинарском занятии</p>	<p>экзамен</p>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (ПРО) соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	Наименование оценочных средств	Вид и форма контроля ПРО Текущий контроль (опрос; собеседование; рецензия; выступление с докладом и тд.)	Вид и форма аттестации компетенции на основе ее индикаторов Промежуточная аттестация (экзамен; зачет; защита курсовой работы (проекта); защита отчета по практике; защита отчета по НИР и др.)
организационной культуры					
ПКР-2. Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ИД-1 _{ПК-2} Разрешает конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>Знать: - принципы целеполагания; виды и методы планирования; современные модели и технологии персонального менеджмента и самомаркетинга; основные теории концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</p> <p>Уметь: - осуществлять моделирование системы персонального менеджмента; применять на практике приемы развития коммуникативной компетентности; организовывать взаимодействие людей в разных социальных группах, учитывать принципы ролевого поведения персонала в организациях.</p>	Задача (практическое задание), тест, курсовая работа, реферат, доклад	Опрос на практическом и семинарском занятии, решение тестов различной сложности в ЭИОС, защита курсовой работы, подготовка реферата, выступление с докладом на семинарском занятии	экзамен

6.2 Краткая характеристика оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Задача (практическое задание)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) должна быть направлена на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине, должна содержать четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий.	Комплект задач и заданий
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3.	Курсовая работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
4.	Круглый стол, дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии
5.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
6.	Доклад	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов

6.3 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Оценки сформированности компетенций при сдаче экзамена

Критерии сформированности компетенции	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно не зачтено	удовлетворительно зачтено	хорошо зачтено	отлично зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

Критерии сформированности компетенции	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно но не зачтено	удовлетворительно зачтено	хорошо зачтено	отлично зачтено
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

6.4 Типовые контрольные задания или иные оценочные материалы, для оценки сформированности компетенций, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

1) Задачи (практическое задание):

1. Практическое упражнение «Роль организации в вашей жизни»

Цель.

Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.1.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

Таблица 1.1. Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 1.2.

Таблица 1.2. Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

5. Провести по результатам заполнения табл. 1.1 и 1.2 групповое обсуждение полученных данных.

2. Упражнение-ситуация

Цель.

Раскрыть влияние организационного и внеорганизационного окружения на поведение сотрудников, выявить особенности управления в данных организациях.

Задание.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большому научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

3. Разбор конкретной ситуации

Цель.

Изучить влияние внешних условий на функционирование организации.

Задание.

Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300 человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных, сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вклады – вать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

2) Тесты:

1. Абрахам Маслоу разделил потребности человека на:

- а) 3 группы
- б) 5 групп

- в) 7 групп
- г) 10 групп

2. Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и людей на работе:

- а) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей;
- г) политических предпочтений.

3. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:

- а) команды и контроль;**
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий
- г) баланс между работой и жизнью.

4. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы
- г) все перечисленные выше пункты.

5. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это

- а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;
- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
- г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

6. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

7. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это

- а) ресурсы;
- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

8. Такая функция менеджмента, как _____, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

9. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения :

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливости.

10. NAFTA, APES и ЕС — это примеры:

- а) многонациональных корпораций;
- б) учреждений в Соединенных Штатах;
- в) региональных экономических объединений;
- г) правительственных учреждений, регулирующих международную торговлю.

11. В рамках культур люди склонны заканчивать один вид деятельности за единицу времени:

- а) пароксиальных;
- б) монокронных;
- в) лолихронных;
- г) этноцентрических.

12. Культурные ценности, делающие упор на уважение к традициям, упорядочение отношений и заботу о «сохранении лица», связаны с:

- а) религиозными различиями;
- б) избеганием неопределенности;
- в) маскулинностью - феминностью;
- г) конфуцианским динамизмом.

13. Следует ожидать уважения к властям и принятия статусных различий в культурах с:

- а) большой дистанцией власти;
- б) выраженным индивидуализмом;
- в) высокой степенью избегания неопределенности;
- г) высокой агрессивностью.

14. Азиатские страны, например Япония и Китай, с точки зрения параметров национальной культуры, предложенных Г. Хофстедом, описываются как обладающие:

- а) высокой степенью избегания неопределенности;
- б) выраженной краткосрочной ориентацией;
- в) выраженной долгосрочной ориентацией;
- г) выраженным индивидуализмом.

15. Согласно взглядам Ф. Тромпенаарса на понимание культурных различий, для описания разной ориентации по отношению к природе используется:

- а) независимость или зависимость;
- б) последовательность или полихронность;
- в) универсализм или партикуляризм
- г) нейтральность или эмоциональность.

16. Такая практика менеджмента, как принятие решения участниками или акцент на групповую работу, часто характеризует организации в культурах:

- а) монокронных;
- б) коллективистских;
- в) патерналистских;
- г) неопределенных.

17. Какая из перечисленных ниже особенностей наиболее типична для японской практики менеджмента:

- а) согласованное принятие решений;
- б) быстрое продвижение по службе;
- в) высокоспециализированная карьера;
- г) все перечисленные?

18. Виды эксперимента

- а) лабораторный
- б) линейный
- в) параллельный
- г) производственный

19. Какого типа отношения лежат в основе социальной группы?

- а) Национальные отношения
- б) Отношения солидарности
- в) Отношения родства
- г) Нормативные отношения

20. Маргиналы - это:

- а) Безработные

- б) Люди, выброшенные из общества
- в) Мигранты

21. Статистическая группировка состоит из:

- а) зачисление респондентов в номинальные группы
- б) упорядочение информации
- в) характер труда
- г) степень включенности в общественную работу.

22. Организация высоких достижений ____:

- а) аналогична традиционным организациям;
- б) возникает автоматически, если используются самоуправляемые рабочие команды;
- в) порождает способность организации добиваться стабильно высоких результатов;
- г) должна иметь очень специфическую организационную структуру.

23. Пять компонентов трансформации, перечисленные в модели ОВД как открытой системы:

- а) не зависят друг от друга;
- б) должны сочетаться друг с другом;
- в) предполагают очень малое количество работников;
- г) будучи созданными, далее практически не нуждаются ни в каких изменениях.

24. По сравнению с традиционной организация высоких достижений :

- а) предполагает более выраженную функциональную направленность;
- б) более просто устроена;
- в) обладает более высокой продуктивностью;
- г) требует большего количества работников.

25. Поскольку организации высоких достижений выделяют большие инвестиции на обучение своих сотрудников, они обладают важными признаками ____:

- а) организаций в сфере образования;
- б) организаций по типу клеверного листа;
- в) вертикальных организаций;
- г) организаций в сфере электронной торговли.

26. Организации высоких достижений:

- а) закладываются, главным образом, на нижнем уровне;
- б) закладываются, главным образом, на среднем уровне;
- в) требуют незначительных усилий высших менеджеров;
- г) требуют значительных усилий на верхнем, среднем и нижнем уровнях.

27. Организация, подобная корпорации Saturn, называется островком, потому что ____:

- а) бесцельно плавает;
- б) функционирует как ОВД в рамках более крупной организации, не являющейся высокоэффективной;
- в) находится в самом начале своего пути превращения в ОВД;
- г) склонна функционировать лучше, чем если бы она была частью более крупной организации.

28. Показатели эффективности ОВД:

- а) находятся примерно на том же уровне, что и у традиционных организаций;
- б) как правило, значительно выше, чем в традиционных организациях;
- в) лишь немного выше, чем в традиционных организациях;
- г) их прибыль меньше, чем затраты.

29. Когнитивная психология

- а) рассматривает проблему целого и части
- б) дает представление о человеческом организме как системе, занятой активными поисками сведений и переработкой информации
- в) ставит вопрос о сексуальной жизни человека
- г) занимается изучением человеческого интеллекта

30. Что относится к категории "внутреннего вознаграждения"?

- а) Зарплата.
- б) Карьера.

в) Сама работа.

г) Признание окружения.

31. Основным правилом при определении уровня зарплаты является

а) определенный законом минимальный уровень.

б) определенная штатным расписанием ставка.

в) уровень оплаты в фирмах конкурентах.

г) абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка.

32. На каких побуждениях людей основаны теории мотивации?

а) Потребности проявить себя.

б) Потребности в справедливости.

в) Потребности власти.

г) потребности участия в принятии решений.

33. Научно - техническая (инновационная) политика направлена на решение следующих задач:

а) сокращение сроков производства с использованием новых технологий и ноу-хау.

б) снижение материальных затрат на производство.

в) быстрая адаптация производства к изменяющимся требованиям рынка, с минимальными затратами.

г) расширение рынков сбыта.

34. Основным в управлении по целям является выработка целей

а) сверху вниз по цепи инстанций.

б) снизу вверх.

в) снизу вверх и сверху вниз.

г) по матричной схеме.

35. Определите основные характеристики внешней среды для организации:

а) Все перечисленное.

б) Взаимосвязанность факторов, сложность.

в) Сложность и подвижность.

г) Взаимосвязанность и неопределенность.

36. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

а) Для оптимального решения комплексной задачи.

б) Для сохранения "группового" стиля работы.

в) Для проверки квалификации подчиненных.

г) Все перечисленное.

37. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

а) Созданы филиалы предприятия в пяти городах.

б) Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам.

в) Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели.

г) Созданы отделы на предприятии, равные по численности.

38. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

а) Положительная.

б) Корреляционная.

в) Неопределенная.

г) Отрицательная.

39. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

а) Функциональные отношения.

б) Материальные отношения.

в) Линейные отношения.

г) Отношения управленческого аппарата.

40. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

- а) Гибкой.
- б) Саморегулируемой.
- в) Стабильной и прочной.
- г) Все перечисленное.

3) Курсовая работа (для очной, очно-заочной формы обучения):

Темы и требования к выполнению курсовой работы размещены в методических указаниях по изучению дисциплины и выполнению курсовых работ.

4) Круглый стол, дискуссия:

Вопросы для обсуждения -

1. Управленческий цикл и ситуационно-функциональное поведение управленца.
2. Организация и контроль реализации управленческого решения.
3. Технологии делегирования полномочий.
4. Организационные изменения как класс инновационно-управленческих задач.
5. Стимулирование инновационного поведения личности в организации.

5) Реферат:

Темы рефератов –

1. Эффективные и продуктивные коммуникации
2. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами
3. Управление человеком и управление группой
4. Основные процессы управления группой
5. Внутриколлективная сплоченность и ее влияние на эффективность деятельности организации. Показатели и факторы сплочения трудового коллектива.
6. Трудовой коллектив. Функции трудового коллектива.

6) Доклад:

Темы докладов –

1. Понятие команды. Виды команд в организации. Формирование команд.
2. Социологические и социально-психологические теории личности.
3. Виды поведения личности в организации.
4. Теории мотивации и стимулирования поведения личности в организации. Трудовая мотивация и её стимулирование.
5. Инструментарий выявления профессиональных и личностных характеристик работника.
6. Профессионализм, квалификация работника и их развитие в организации.
7. Поведенческий маркетинг в организации. Адаптация человека в организации, вступление в должность.
8. Технологии, планирование и реализация карьеры в организации.
9. Управляемость поведением фирмы, её измерение в целях диагностики.
10. Микромоделли управленческих отношений

6.5 Требования к процедуре оценивания текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Система оценивания результатов обучения студентов в университете подразумевает проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в соответствии с утвержденными в установленном порядке учебными планами по направлениям подготовки.

Для текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующих основных профессиональных образовательных программ создаются фонды оценочных средств, позволяющие оценить сформированность компетенций.

Текущий контроль предусматривает систематическую проверку качества полученных студентами знаний, умений и навыков по всем изучаемым дисциплинам (модулям).

Формы текущего контроля знаний в межсессионный период:

- модульно-рейтинговая система с использованием тестовых инструментов информационной образовательной среды (на платформе дистанционного обучения);
- собеседование по контрольной работе (для очно-заочной формы обучения);
- письменный опрос,
- подготовка реферата.

Контрольные работы студентов оцениваются по системе: «зачтено» или «не зачтено». Устное собеседование по выполненным контрольным работам проводится в межсессионный период или в период лабораторно-экзаменационной сессии до сдачи зачета или экзамена по соответствующей дисциплине.

Контрольные задания по дисциплине (контрольная работа) выполняется студентами в межсессионный период с целью оценки результатов их самостоятельной учебной деятельности.

Формы текущего контроля знаний на учебных занятиях:

- опрос на семинарском занятии,
- выступление с докладом на семинарском занятии,
- участие в круглом столе и дискуссии,
- решение тестов различной сложности в ЭИОС,

Помимо перечисленных форм, могут быть установлены другие формы текущего контроля знаний студентов. Перечень форм текущего контроля знаний, порядок их проведения, используемые инструменты и технологии, критерии оценивания отдельных форм текущего контроля знаний устанавливаются преподавателем, ведущим дисциплину, и фиксируются в рабочей программе дисциплины.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины (модуля), прохождения практики, выполнения курсовой работы (проекта), а также для оценивания эффективности организации учебного процесса.

Формы промежуточной аттестации:

- экзамен;

Экзамен проводится в формах: тестирования, в том числе и компьютерного, устного и письменного опроса, по тестам или билетам, в соответствии с программой учебной дисциплины (модуля).

Рекомендуемые формы проведения экзамена:

- устный экзамен по билетам;
- письменный экзамен по вопросам, тестам;
- компьютерное тестирование.

7.1. Перечень учебных аудиторий для проведения учебных занятий, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения по дисциплине.

Виды учебных занятий*	№ учебной аудитории и помещения для самостоятельной работы***	Наименование учебной аудитории для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы**	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами, компьютерной техникой	Приспособленность учебных аудиторий и помещений для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья
Лекции	129	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да
	135	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да

	335	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да
	341	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да
Семинарские (практические) занятия	125	Учебная аудитория	Проектор SANYO PLC-XV Экран настенный рулонный SimSCREEN	да
	439	Учебная аудитория	Проектор Acer x1130p Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да
Самостоятельная работа	125	Учебная аудитория	Проектор SANYO PLC-XV Экран настенный рулонный SimSCREEN	да
	439	Учебная аудитория	Проектор Acer x1130p Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да
	320	Помещение для самостоятельной работы	Персональный компьютер	да
Проведение групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	125	Учебная аудитория	Проектор SANYO PLC-XV Экран настенный рулонный SimSCREEN	да
	439	Учебная аудитория	Проектор Acer x1130p Экран настенный моторизированный SimSCREEN	да

8. Перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)			
1.	Adobe Connect v.8 (для организации вебинаров при проведении учебного процесса с использованием элементов дистанционных образовательных технологий)	8643646	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ. Используется при проведении лекционных и других занятий в режиме вебинара

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
2.	Электронно – библиотечная система AgriLib	Зарегистрирована как средство массовой информации "Образовательный интернет-портал Российского государственного аграрного заочного университета". Свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС 77 - 51402 от 19 октября 2012 г. Свидетельство о регистрации базы данных № 2014620472 от 21 марта 2014 г.	Обучающиеся, сотрудники РГАЗУ и партнеров База учебно – методических ресурсов РГАЗУ и вузов - партнеров
3.	Система дистанционного обучения Moodle, доступна в сети интернет по адресу www.edu.rgazu.ru .	свободно распространяемая,	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ. База учебно – методических ресурсов (ЭУМК) по дисциплинам.
4.	Система электронного документооборота «GS-Ведомости»	Договор №Гс19-623 от 30 июня 2016	Обучающиеся и сотрудники РГАЗУ 122 лицензии Вэб интерфейс без ограничений
5.	Видеоканал РГАЗУ http://www.youtube.com/rgazu	Открытый ресурс	Без ограничений

Базовое программное обеспечение			
1.	Microsoft DreamSpark Premium (для учащихся, преподавателей и лабораторий) СОСТАВ: Операционные системы: Windows; Средства для разработки и проектирования: Visual Studio Community (для учащихся и преподавателей) Visual Studio Professional (для лабораторий) Visual Studio Enterprise (для учащихся, преподавателей и лабораторий) Windows Embedded Приложения (Visio, Project, OneNote)	1203725791 1203725948 1203725792 1203725947 1203725945 1203725944	Без ограничений
2.	Office 365 для образования	7580631	9145
3.	Dr. WEB Desktop Security Suite	9B69-BRVQ-26GV-4ATS	610
4.	7-Zip	свободно распространяемая	Без ограничений
5.	Mozilla Firefox	свободно распространяемая	Без ограничений
6.	Adobe Acrobat Reader	свободно распространяемая	Без ограничений
7.	Opera	свободно распространяемая	Без ограничений
8.	Google Chrome	свободно распространяемая	Без ограничений
9.	Учебная версия Tflex	свободно распространяемая	Без ограничений
10.	Thunderbird	свободно распространяемая	Без ограничений

Специализированное программное обеспечение (по укрупненной группе 38.00.00)			
1.	Учебная версия «1С»	На ФДПО	Без ограничений
2.	Консультант Плюс	Интернет версия	Без ограничений

9. Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

9.1. Перечень основной учебной литературы:

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие для вузов / А. П. Балашов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 298 с.

2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учеб. для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М. : Юрайт, 2013. – 365 с.
3. Мильнер, Б.З. Теория организации : учеб. для вузов / Б.З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 809 с.
4. Яськов, Е.Ф. Теория организации: учеб. пособие для вузов / Е. Ф. Яськов. – М. : ЮНИТИ, 2011. – 271 с.
5. Смирнов, Э. А. Теория организации 6 учеб. пособие для вузов / Э. А. Смирнов. – М. : РИОР, 2013. – 142 с.

9.2. Перечень дополнительной учебной литературы

6. Веснин, В. Р. Теория организации в схемах : учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2008. – 125 с.
7. Иванова, Т. Ю. Теория организации : электрон. учеб. : [Электрон. ресурс] / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – М. : Кнорус, 2008. – 1 электрон. опт. Диск (CD-ROM)
8. Исаев Р.А. Основы менеджмента: учебник для вузов / Р.А. Исаев. – М.: Дашков и К. – 2011. – 263 с.
9. Дафт, Р. Л. Теория организации : учеб. для вузов : пер. с англ. / Р. Л. Дафт. – М. : ЮНИТИ, 2006. – 699 с.
10. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учеб. для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – М. : Юрайт, 2013. – 448 с.
11. Менеджмент : учеб. пособие для вузов / под ред. М. Л. Разу. – 2-е изд., стер. – М. : Кнорус, 2009. – 472 с.
12. Мильнер, Б. З. Теория организации : учеб. для вузов / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2010.
13. Шеметов, П. В. Теория организации : учеб. пособие для вузов / П. В. Шеметов, С. В. Петухова. – 6-е изд., стер. – М. : Омега - Л, 2012.
14. Юкаева, В. С. Менеджмент : краткий курс : учеб. пособие / В. С. Юкаева. – 4-е изд. – М.: Дашков и К, 2010. – 104 с.

9.3. Перечень электронных учебных изданий и электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Менеджмент сегодня (журнал) / <http://grebennikon.ru/journal-6.html>
2. Управление (научно-практический журнал) / <http://upravlenie.guu.ru/wp-content/uploads/sites/>
3. Жизненный цикл организации (видеолекция) <https://www.youtube.com/watch?v=oSmkxeJ69sI>
4. Электронно-библиотечная система "AgriLib". Раздел: «Экономика» / <http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/73>
5. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» / <http://www.ecsocman.edu.ru>.

9.4 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование интернет ресурса, его краткая аннотация, характеристика	Адрес в сети интернет
1.	Федеральный портал по научной и инновационной деятельности (Законодательное обеспечение инновационной и инвестиционной деятельности: региональные акты, федеральные законы и т.д.)	http://www.sci-innov.ru
2.	Периодическое издание «Инновационный менеджмент» В каждом номере — современные методы инновационного менеджмента при разработке, освоении и продвижении товаров и услуг.	http://panor.ru/journals/innov/archive/
3.	Периодическое издание «Менеджмент инноваций» Цель издания - обеспечить эффективную	http://www.grebennikoff.ru/product/34

№ п/п	Наименование интернет ресурса, его краткая аннотация, характеристика	Адрес в сети интернет
	методологическую поддержку процессов менеджмента инноваций на малых, средних и крупных предприятиях России.	
4.	Сайт Роспатента и Федерального института промышленной собственности.	www.fips.ru
5.	Электронно-библиотечная система "AgriLib". Раздел: «Экономика».	http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/73
6.	Цикл видеолекций по инновационному менеджменту	https://www.youtube.com/watch?v=G01AztoVJv4
7.	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://www.ecsocman.edu.ru
8.	Составление заявки на предполагаемое изобретение	https://www.youtube.com/watch?v=JBGbJi49gE&list=PL7D808824986EBFD6&index=38
9.	Наука как познавательная деятельность	https://www.youtube.com/watch?v=AXxTIT17-Eg&index=58&list=PL7D808824986EBFD6

10. Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата (магистратуры) определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой университет принимает участие на добровольной основе.

В целях совершенствования программы бакалавриата университет при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата привлекает работодателей и их объединения.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по программе бакалавриата обучающимся предоставляется возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе бакалавриата (магистратуры) в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе бакалавриата требованиям ФГОС ВО с учетом соответствующей ПООП.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата планируется осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой уполномоченными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших программу бакалавриата, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

11. Особенности организации образовательного процесса по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Реализация дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для адаптации программы освоения дисциплины используются следующие методы:

- для лиц с нарушениями слуха используются методы визуализации информации (презентации, использование компьютера для передачи текстовой информации интерактивная доска, участие сурдолога и др);

- для лиц с нарушениями зрения используются такие методы, как увеличение текста, картинок (в программах Windows), программы-синтезаторы речи, в том числе в ЭБС звукозаписывающие устройства (диктофоны), компьютеры с соответствующим

программным аппаратным обеспечением и портативные компьютеризированные устройства.

Для маломобильных групп населения имеется необходимое материально-техническое обеспечение (пандусы, оборудованные санитарные комнаты, кнопки вызова персонала, оборудованные аудитории для лекционных и практических занятий) возможно применение ассистивных технологий и средств.

Форма проведения текущего контроля и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере в форме тестирования и т.п.), при необходимости выделяется дополнительное время на подготовку и предоставляются необходимые технические средства.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе дисциплины (модуле) _____
(название дисциплины)

по направлению подготовки _____
направленности/профилю

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения
(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

....

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения
(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

....

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения
(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

....

3.9.

Составитель

подпись

расшифровка подписи

дата

Приложение 1

4.1. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по индивидуальному учебному плану при ускоренном обучении со сроком обучения 3,5 года

очно-заочная форма обучения

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		2* курс (1 семестр)
1.	Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	20
1.1.	Аудиторная работа (всего)	18
	В том числе:	
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	8
	Занятия семинарского типа (ЗСТ), в т.ч.	10
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)	10
	Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
1.2	Внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде	2
2.	Самостоятельная работа	151
	В том числе:	
2.1.	Изучение теоретического материала	125
2.2.	Написание курсового проекта (работы)	-
2.3.	Написание контрольной работы	10
2.4.	<i>Другие виды самостоятельной работы</i> (реферат)	16
3.	Промежуточная аттестация в форме контактной работы (экзамен)	9
	Общая трудоемкость (час.(акад.)/зач. ед.)	180/5

заочная форма обучения

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		3* курс
1.	Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	14
1.1.	Аудиторная работа (всего)	12
	В том числе:	
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	6
	Занятия семинарского типа (ЗСТ), в т.ч.	6
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)	6
	Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
1.2	Внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде	2
2.	Самостоятельная работа	157
	В том числе:	
2.1.	Изучение теоретического материала	131
2.2.	Написание курсового проекта (работы)	-
2.3.	Написание контрольной работы	10
2.4.	<i>Другие виды самостоятельной работы</i> (реферат)	16
3.	Промежуточная аттестация в форме контактной работы (экзамен)	9
	Общая трудоемкость (час.(акад.)/зач. ед.)	180/5