



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Кафедра стратегического и финансового менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Декан Сибирско-американского
факультета менеджмента

Н.Б. Грошева

31 августа 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Б1.О.16 Организационное поведение

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки Управление проектами, контроллинг и консалтинг

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Согласовано с УМК Сибирско-американского факультета менеджмента
Протокол № 1 от 31 августа 2022 г.
Председатель В.М. Максимова

Рекомендовано кафедрой Стратегического и финансового менеджмента
Протокол № 1 от 24 августа 2022 г.
Зав. кафедрой _____ Н.Б. Грошева

Иркутск 2022 г.

Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины (модуля)	3
II. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	3
IV. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	5
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
4.3 Содержание учебного материала	
4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	13
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	14
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	15
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	16
а) перечень литературы	
б) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	18
6.1. Учебно-лабораторное оборудование:	
6.2. Программное обеспечение:	
6.3. Технические и электронные средства обучения:	
VII. Образовательные технологии	20
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	22

I. Цель и задачи дисциплины

Цель: формирование системы знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Задачи:

- формирование знаний о теоретических подходах к проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально-биологических и социально-психологических факторов, о социальной значимости принимаемых решений, о методах анализа внешней среды; знаний, позволяющих развивать способности координировать и интегрировать отдельные планы в единый план материальных, финансовых и информационных потоков;
- изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации, формирование представления о схемах взаимодействия подразделений в процессе формирования сводных планов, обеспечении и координации взаимодействия подразделений по утвержденной схеме; развитие навыков владения инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды;
- определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе с опорой на основы психологии общения, методы работы в кризисных ситуациях; формирование умения налаживать эффективное деловое общение, планировать взаимодействие подразделений, в том числе на основе социальной значимости;
- изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей, применение этих знаний для развития способности проведения подбора в интересах клиента поставщиков финансовых услуг и проведения консультирования клиента по ограниченному кругу финансовых продуктов;
- ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга, формирование знаний о нормах корпоративного управления и корпоративной культуры, нормах профессиональной этики.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана, является обязательной в соответствии с образовательным стандартом направления подготовки.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Психология и педагогика: управленческий аспект», «Психология социального взаимодействия, саморазвития и самоорганизации», «История методов и инструментов управления», «Введение в управление рисками», «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами».

III. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.3, ПК-8.1, ПК-8.2, ПК-8.3, ПК-6.1 в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ».

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
<i>ОПК-3. Способен формировать комплекс исходных данных для оперативного планирования</i>	ОПК-3.2. Владеет инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Знать: теоретические основы и закономерности поведения личности, группы и организации; основные модели организационного поведения и их характеристики; Уметь: критически оценивать с разных сторон поведение как группы людей в целом, так и отдельных личностей; Владеть: навыками делового общения: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации владеет инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды/
	ОПК-3.3. Знает понятие социальная значимость принимаемых решений, методы анализа внешней среды	Знать: подходы к определению организационной эффективности, их достоинства и ограничения; основные характеристики личности, группы и организации, влияющие на поведение; Уметь: анализировать тенденции поведения людей в сфере профессиональной деятельности, а также уметь на этой основе управлять поведением организации; Владеть: навыками проектирования организационной структуры, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования, в том числе не основе социальной значимости.
<i>ПК-5. Способен разрабатывать методическую и нормативную базы системы управления рисками, определять принципы управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений</i>	ПК-5.3. Знает нормы корпоративного управления и корпоративной культуры, нормы профессиональной этики	Знать: способы, формы и виды коммуникаций в деловой сфере; содержание делового этикета; техники и формы деловых коммуникаций; основные информационные ресурсы в области формирования коммуникативных навыков и информационно-психологической поддержки персонала; Уметь: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, Владеть: навыками кооперации с коллегами, работе в коллективе с учетом норм корпоративного управления и корпоративной культуры, норм профессиональной этики.
<i>ПК-6. Способен провести подбор в интересах клиента поставщиков финансовых услуг и провести консультирование клиента по ограниченному кругу финансовых продуктов</i>	ПК-6.1. Знает основы психологии общения, методы работы в кризисных ситуациях	Знать: методы анализа типичных ситуаций деловой коммуникации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; Уметь: выбирать адекватные средства для общения; анализировать возможности управления поведением людей в конкретных ситуациях;

		Владеть: навыками управления конфликтными ситуациями, владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций.
ПК-8. <i>Способен координировать и интегрировать отдельные планы в единый план материальных, финансовых и информационных потоков</i>	ПК-8.1 Проводит разработку схемы взаимодействия подразделений в процессе формирования сводных планов, обеспечивает и координирует взаимодействие подразделений по утвержденной схеме	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; современные концепции организации операционной деятельности; Уметь: анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; Владеть: навыками разработки схемы взаимодействия подразделений в процессе формирования сводных планов, обеспечения и координации взаимодействия подразделений по утвержденной схеме
	ПК-8.2 Умеет налаживать эффективное деловое общение, планировать взаимодействие подразделений	Знать: основные коммуникационные барьеры; способы включения участников в деловую коммуникацию; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; Владеть: навыками предсказания поведения работника в будущем, управления поведением людей.
	ПК-8.3 Знает основы коммуникаций в организации, основы делового общения	Знать: технологии проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Уметь: анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Владеть: навыками проведения публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, ведения деловой переписки, электронной коммуникации.

II. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часа,

в том числе _36_ часов на экзамен.

Практическая подготовка в рамках дисциплины учебным планом не предусмотрена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 7 семестр.

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

№ п/п	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Форма текущего контроля успеваемости/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	
				Лекция	Семинар/ Практическое занятие	Консультация, КСР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Введение в курс «Организационное поведение»	7					20	Доклад, кейс-задание
	Тема 1.1. Введение. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций. Объект и предмет изучения организационного поведения как научного знания. Природа и характеристика организации.	7	12	1	1		10	
	Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст. Организационное поведение: сущность, формы проявления. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций.	7	3	1	2			

	Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями: социократия 3:0, холократия, спиральная динамика, бирюзовые организации, лидерство, командный подход, компетентностный подход, геймификация, краудсорсинг, краудрекрутинг, краудстафинг, адаптация рабочей среды к сотруднику.	7	12	1	1		10	
2	Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации.	7					20	
	Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения. Поведение как категория. Психологические теории поведения. Эффективность организации.	7	8	1	1	1	5	Устный опрос, промежуточный тест №1
	Тема 2.2. Организационная культура: категория, структура, формирование, поддержание и изменение, типология.	7	7		2		5	
	Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры: понятие, актуальность, элементы, показатели успешности, современные тенденции.	7	7	1	1		5	Кейс-задача, доклад
	Тема 2.4. Организационные коммуникации: управление коммуникациями – основы организационного поведения. Инструменты эффективных организационных коммуникаций.	7	6		1		5	
3	Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией сотрудников организации.	7					23	
	Тема 3.1. Процессы восприятия и управление впечатлением. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Стратегии поведения для управления впечатлением.	7	8	1	1	1	5	Устный опрос, промежуточный тест №2
	Тема 3.2. Теория поколений. Специфика управления персоналом с учетом ценностей разных поколений	7	8	1	2		5	

	Тема 3.3. Дизайн рабочего задания. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды. Проблема «свободы» дизайна рабочей среды. Рабочее задание, нагрузка, напряжение: стресс. Мотивирующий потенциал задания – модель Хэкмана и Олдхэма.	7	6		1		5	Устный опрос, кейс-задача
	Тема 3.4. Мотивация: Мотивация и результативность организации. Понятие «мотивации». Проблема классификации мотивов. Оценка результатов труда и вознаграждение.	7	6	1	1		4	
	Тема 3.5. Теории мотивации: Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Практические приложения теорий мотивации. Социализация: долгосрочные процессы в работе. Компетенция в действиях. Условия мотивации.	7	5		1		4	Устный опрос
4	Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы.	7					20	
	Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса. Специфика организационной культуры в контексте национальных особенностей. Управление интернациональной рабочей силой. Коммуникации между представителями различных культур	7	7	1	1		5	Доклад
	Тема 4.2. Групповые процессы в организации. Группы и их классификация. Формирование групп и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Использование групповых форм работы в организации для увеличения эффективности ее деятельности.	7	8	1	2		5	Доклад, Промежуточный тест №3
	Тема 4.3. Команды. Типы команд. Командная эффективность, принятие решений, распределенное лидерство.	7	6		1		5	
	Тема 4.4. Управление конфликтами. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции	7	6		1		5	Кейс-задание

	конфликта. Современные техники разрешения конфликтов.							
	Тема 4.5. ЖЦО и стили лидерства. Стили руководства. Модель стилей менеджмента по Адизесу. Менеджмент, власть, лидерство. Власть и политика.	7	1		1			Доклад
5	Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития.	7					20	Доклад, итоговой тест
	Тема 5.1. Управление изменениями в организации.	7	13	1	1	1	10	
	Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.	7	15	1	2	2	10	
	Экзамен	7					26	
	КО	7					10	
	Итого за семестр		180	12	24	41	103	

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
7	Раздел 1. Тема 1.1- 1.3	Подготовка доклада и презентации	1-2 неделя	10	Доклад, Кейс-задание	Источники №1,2,3* Источники № 1,4,8,11**
7	Раздел 1. Тема 1.1, 1.2, Раздел 2. Тема 2.1, 2.2	Подготовка к промежуточному тестированию	3-4 неделя	10	Устный опрос, Промежуточный тест №1	Источники №1,2,3* Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
7	Раздел 2. Тема 2.3., 2.4	Изучение кодексов Корпоративной культуры компаний Подготовка доклада к семинару	5-6 неделя	10	Кейс- задача, Доклад	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ Источники № 5,9,10,13,16,18, 20,26**
7	Раздел 3. Тема 3.1, 3.2	Подготовка к промежуточному тестированию и устному опросу	7-8 неделя	10	Устный опрос, Промежуточный тест №2	Источники №1,2,3* Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
7	Раздел 3. Тема 3.3, 3.4	Подготовка к устному опросу Изучение кейса	9-10 неделя	13	Устный опрос, Кейс-задача	Источники №1,2,3* Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ
7	Раздел 3. Тема 3.5, Раздел 4. Тема 4.1	Разработка ролевой игры - групповой проект, Подготовка к устному опросу	11-12 неделя	20	Доклад, Устный опрос	Источники №1,2,3* Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ
7	Раздел 4. Тема 4.2, 4.3	Проведение группового исследования и подготовка доклада к публичной защите Подготовка к промежуточному тестированию	13-14 неделя	10	Доклад, Промежуточный тест №3	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ Источники №1,2,3* Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
7	Раздел 4. Тема 4.4, 4.5	Подготовка доклада к семинару, изучение кейса	15-16 неделя	10	Доклад, Кейс-задание	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ Источники: №1,2,3,4,5,7,10,14,18, 22,23,25,28,29 **
7	Все темы	Подготовка текста курсовой работы и презентации для публичной защиты КР, Подготовка к итоговому тесту	17-18 недели	10	Доклад, Итоговый тест	Методические рекомендации и доп. материалы в СДИО ГЕКАДЕМ Источники №1,2,3* Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				103		
Примечание: источники №* - из списка литературы, №** из списка рекомендовано						

2.3 Содержание учебного материала

Раздел 1. Введение в курс «Организационное поведение»

Тема 1.1. Введение. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций. Объект и предмет изучения организационного поведения как научного знания. Природа и характеристика организации.

Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст. Организационное поведение: сущность, формы проявления. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций.

Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями: социократия 3:0, холократия, спиральная динамика, бирюзовые организации, лидерство без титулов, командный подход, компетентностный подход, геймификация, краудсорсинг, краудрекрутинг, краудстафинг, адаптация рабочей среды к сотруднику.

Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации.

Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения. Поведение как категория. Психологические теории поведения. Эффективность организации.

Тема 2.2. Организационная культура. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Модели описания корпоративной культуры. Модель AGIL Парсонса. Модель Э.Шайна и др. Диагностика корпоративной культуры. Церемонии, ритуалы, символы, мифы и другие проявления культуры организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.

Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры: понятие, актуальность, элементы, показатели успешности, современные тенденции; успешные компании – топ 10 лучших работодателей.

Тема 2.4. Организационные коммуникации: управление коммуникациями – основы организационного поведения. Управление коммуникациями в организации. Модель эффективных коммуникаций – процесс с обратной связью. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях. Передача информации в межличностном общении и управление информационными потоками в организации. Инструменты эффективных организационных коммуникаций.

Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией сотрудников организации.

Тема 3.1. Человек в организации. Процессы восприятия и управление впечатлением. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Социальное и межличностное восприятие. Стратегии поведения для управления впечатлением.

Тема 3.2. Теория поколений. Специфика управления персоналом с учетом ценностей разных поколений

Тема 3.3. Дизайн рабочего задания. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды. Проблема «свободы» дизайна рабочей среды. Дизайн рабочего задания. Рабочее задание, нагрузка, напряжение: стресс. Мотивирующий потенциал задания – модель Хэкмана и Олдхэма.

Тема 3.4. Мотивация: Мотивация и результативность организации. Понятие «мотивации». Проблема классификации мотивов. Оценка результатов труда и вознаграждение.

Тема 3.5. Теории мотивации: Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Практические приложения теорий мотивации. Социализация: долгосрочные процессы в работе. Компетенция в действиях. Условия мотивации.

Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми

формами работы.

Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса. Специфика организационной культуры в контексте национальных особенностей. Управление интернациональной рабочей силой. Производительность и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур

Тема 4.2. Групповые процессы в организации. Группы и их классификация. Формирование групп и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Сплоченность и конформизм в рабочих группах: условия и результаты. Использование групповых форм работы в организации для увеличения эффективности ее деятельности.

Тема 4.3. Команды. Типы команд. Командная эффективность, принятие решений, распределенное лидерство.

Тема 4.4. Управление конфликтами. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта. Решение конфликтов путем переговоров. Современные техники разрешения конфликтов.

Тема 4.5. Лидерство и власть в организации: власть и личное влияние; баланс власти и влияния. Поведение руководителя и успех в управлении. Модели стилей менеджмента по И. Адизесу. Организационная сущность управления. Методы управления персоналом организации: ситуативный подход в управлении; управление, ориентированное на цели. Стили руководства: по Левину, по Лайкерту, по Макгрегору (теории X и Y); стиль руководства, ориентированный на работу (задачу) или на человека; по Блейку - Мутону, по Танненбауму - Шмидту, по Фидлеру, по Врумму-Йеттону, по Херси-Бланшару, по Арджирису.

Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития.

Тема 5.1. Управление изменениями в организации. Стили организационного поведения. Управление изменениями: управление противоречиями. Тактика общения с сопротивлением изменениям

Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции
			Всего часов	Из них практическая		
1.	Раздел 1, тема 1.2-1.3	Семинар «Классики и гуру менеджмента об управлении организационным поведением» Исследовательская лаборатория «Инструменты внедрения современных трендов в организацию деятельности компаний»	2		Доклад Кейс-задание	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
2.	Раздел 1, темы 1.2-1.3, Раздел 2, тема 2.1, 2.2	Организационная культура: категория, типы, структура. Упражнения на определение типов организационных культур.	2		Устный опрос, Промежуточный тест №1	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
3.	Раздел 2, темы 2.3, 2.4	Семинар «Модели организационных коммуникаций в теории и на практике». Практическая работа с кодексами КК разных компаний Исследовательская лаборатория «Формирование КК САФ»	2		Доклад Кейс-задание	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
4.	Раздел 3, тема 3.1, 3.2	Передача информации в межличностном общении и управление информационными потоками в организации. Упражнения на построение эффективных коммуникаций.	2		Устный опрос, Промежуточный тест №2	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
5.	Раздел 3, тема 3.3, 3.4	Построение индивидуального имиджа менеджера, стратегии поведения для управления впечатлением. Самопрезентации. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Практикум «Предвзятости в нашей жизни», «Как мы относимся к различиям».	4		Устный опрос, Кейс-задача	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
6.	Раздел 3, тема 3.5, Раздел 4. Тема 4.1	Мотивационный профиль, мотивационные эффекты, программы мотивационного менеджмента. Групповой проект «Особенности ведения национального бизнеса»	2		Устный опрос Доклад	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
7.	Раздел 4, тема 4.2, 4.3	Практикум «Командные роли по Белбину. Самопродвижение команд». «Групповая сплоченность и коллективное принятие решений»	2		Доклад, Промежуточный тест №3	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
8.	Раздел 4, тема 4.4, 4.5	Разрешение конфликтов. Стили поведения в конфликте. Современные техники разрешения конфликтов. Семинар «Современные теории лидерства: исследования, опыт, тенденции развития»	4		Доклад, Кейс-задание	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
9.	Все темы	Защита проектов по корпоративной культуре и курсовых работ. Итоговый тест	4		Текст курсовой работы Доклад Итоговый тест	ОПК 3.2, ОПК 3.3, ПК 5.3, ПК 6, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	2	3	4	5
1	Раздел 1, тема 1.2-1.3	Подготовка доклада и презентации	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
2	Раздел 1, темы 1.2-1.3, Раздел 2, тема 2.1, 2.2	Подготовка к промежуточному тестированию	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
3	Раздел 2, темы 2.3, 2.4	Изучение кодексов Корпоративной культуры компаний Подготовка доклада к семинару	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
4	Раздел 3, тема 3.1, 3.2	Подготовка к промежуточному тестированию и устному опросу	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
5	Раздел 3, тема 3.3, 3.4	Подготовка к устному опросу Изучение кейса	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
6	Раздел 3, тема 3.5, Раздел 4. Тема 4.1	Разработка ролевой игры - групповой проект, Подготовка к устному опросу	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
7	Раздел 4, тема 4.2, 4.3	Проведение группового исследования и подготовка доклада к публичной защите Подготовка к промежуточному тестированию	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
8	Раздел 4, тема 4.4, 4.5	Подготовка доклада, изучение кейса	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
9	Все темы	Подготовка текста курсовой работы и доклада защиты КР, Подготовка к итоговому тесту	ОПК 3, ПК 5, ПК 6, ПК 8	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3

4.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа обучающихся проводится с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Учебно-методические материалы при самостоятельной подготовке доступны обучающимся через электронные библиотечные системы и систему интернет-обучения «Гекадем», в которой представлены материалы лекций и практических (семинарских) занятий, интерактивные формы обучения, примеры заданий. Система интернет-обучения «Гекадем» является платформой дистанционного обучения и обучения с использованием цифровых технологий Байкальской международной бизнес-школы ФГБОУ ВО «ИГУ». Каждый обучающийся получает авторизованный доступ в систему. Режим доступа: <https://edu.buk.irk.ru>.

Самостоятельная работа заключается:

– в самостоятельной подготовке студента к лекции – чтение конспекта предыдущей лекции, просмотр видео-версии лекции (при наличии). Это помогает лучше понять материал новой лекции, опираясь на предшествующие знания;

– в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы;

– в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по занятиям по основным и дополнительным источникам литературы, по источникам в Интернете и на электронном портале университета;

– в подготовке к текущему контролю и промежуточной аттестации.

При выполнении самостоятельной работы в рамках подготовки к текущему контролю и промежуточной аттестации обучающийся должен учесть критерии оценивания выполняемого задания (раздел 8 настоящей программы).

Контроль за самостоятельной работой осуществляется при выполнении обучающимся заданий из фонда оценочных материалов дисциплины. В ходе контроля самостоятельной работы оцениваются как фактические знания, умения и навыки студентов, так и глубина понимания и способности вычленения и интерпретации целостных смысловых конструкций, а также навыки самостоятельного поиска необходимой информации по теме занятия и ее критической оценки.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиболее важному средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные

вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях; использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) Перечень литературы

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>
3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489917>

Рекомендуем:

1. Адизес И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. К. Адизес; пер. Т. Гутман. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 259 с.
2. Адизес И.К. Размышления о личном развитии / И. К. Адизес; пер. Н. Пострига. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
3. Адизес И.К. Лучшее. Пища для размышлений. Об изменениях и лидерстве, о менеджменте и о том, что важно в жизни / И. К. Адизес. - М.: ЭКСМО, 2015. - 144 с.
4. Аппело Ю. Adgile менеджмент: лидерство и командный подход / Ю. Аппело; пер. с англ.— М.: Альпина Паблишер, 2019. — 534с.
5. Гид по развитию лидерских компетенций / ред. М. Пикалова. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. - 111 с.
6. Гэлэрер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру: пер. с англ. / Р. Гэлэрер. - М., 2006. - 352 с.
7. Дафт, Р. Самое важное. Как разобраться в себе, стать лидером и повести за собой команду / Р. Дафт. - СПб.: Питер, 2016. - 496 с.
8. Катценбах Дж., Смитт Д. Командный подход; пер. с англ.- М. Альпина Паблишер, 2013. — 376с.
9. Кеннеди Г., Договориться можно обо всем!/ Гэвин Кеннеди; пер. с англ. — 7 — е изд. — М.:Алипина Паблишер, 2014. — 409 с.
10. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта: пер. с англ. / де Врис М. Кетс; пер. М. Шалунова; ред. А. Куницын - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 277 с.

11. Киган, Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития: пер. с англ. / Р. Киган, Л. Лейхи; пер. М. Попов; ред. Е. Пустошкин - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 320 с.
12. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
13. Киган Р., Лейхи Л. Семь преобразующих языков; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
14. Колризер, Дж. Надежная база. Лидерство для руководителей высшего звена: пер. с англ. / Дж. Колризер, С. Голсуорси, Д. Кьюмби; пер. У. Сапцина. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 336 с.
15. Коттер Дж. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире: пер. с англ. / Дж. Коттер. - М.: Олимп-бизнес, 2016. - 256 с.
16. Коул. Р. Скотчер Э. Блистательный Agil. Гибкое управление проектами с помощью Agil, Scrum и Kanban. СПб.: Питер, 2020. – 304с.: ил.
17. Куинн Р. Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма: пер. с англ. / Р. Куинн. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 208 с.
18. Лалу Ф. Открывая организации будущего/ Фредерик Лалу; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
19. Маданес И. От застоя к росту. Как раскрыть и развить в себе потенциал бизнес-лидера: пер. с англ. / И. Маданес, Р. Маданес; пер. А. Дворянчикова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 240 с.
20. Макгоф К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя / К. Макгоф. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с.
21. Нежданов Д.В. Команда на миллион: создаем систему управления персоналом / Д. В. Нежданов. - СПб.: Питер, 2017. - 256 с.
22. Новикова Г. 7 законов развития. Коучинг для руководителей / Г. Новикова, А. Богач. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 256 с.
23. Пинтосевич, И. Влияй! 7 заповедей лидера / И. Пинтосевич. - М.: ЭКСМО, 2014. - 288 с.
24. Роулинг С. Я хочу больше идей. Более 100 техник и упражнений для развития творческого мышления / Стив Роулинг; пер. с англ. Елены Куприяновой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
25. Рыженкова И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М.: ЭКСМО, 2013. - 272 с.
26. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами/ Дж. Сазерленд; пер. с англ. Гескина М., - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 320с.
27. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
28. Трейси Бр. Как управляют лучшие/ Бр. Трейси; пер. с англ. Ю. Корнилович. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
29. Шо Роберт Б. Ключ к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000. – 272с.

Описание заданий и методические рекомендации в электронном виде в системе ГЕКАДЕМ, в курсе выложены слайд-конспекты лекций, которые студенты могут посмотреть в системе с помощью программы PowerPoint

б) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/> Срок действия: с 22.11.2011 г. бессрочный.
2. ЭБС «Рукопт» Контракт № 98 от 13.11.2020 г.; Акт № 6К-5415 от 14.11.20 г. Срок

действия по 13.11.2021г. доступ: <http://rucont.ru/>

3. ЭБС «Издательство Лань». ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г. Срок действия: бессрочный. Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

4. ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт». ЦКБ «Бибком». Контракт № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Адрес доступа: <http://rucont.ru/>

5. ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru». ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

6. Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Адрес доступа: <https://urait.ru/>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Комплект демонстрационного оборудования включает: 1. ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m/DOS/Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS) 2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M 3. Проектор Epson EB-1830 4. Колонки активные Genius SP-S110 черные 5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA Оснащена учебно-наглядными пособиями и электронными презентациями, обеспечивающими тематические иллюстрации по всем темам, указанным в рабочей программе	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016

	дисциплины	
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	<p>Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории</p> <p>Комплект демонстрационного оборудования включает: 1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m/DOS/Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS)</p> <p>2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M</p> <p>3. Проектор Epson EB-1830</p> <p>4. Колонки активные Genius SP-S110 черные</p> <p>5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA</p>	<p>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015</p> <p>Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013</p> <p>Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	<p>Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 11 студентов, 5 рабочих мест, оснащенных компьютерами с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС ФГБОУ ВО «ИГУ». 1. 5 рабочих мест Системный блок HP compad dc7800SFF Dual Core PE-2180, 4 Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD</p> <p>2. Монитор ЖК (LCD) дисплей 17,0" ViewSonic "VA703m" 1280x1024, 8мс, TCO"03, серебр-черный (D-Sub, MM)</p>	<p>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p>

	3. Принтер Многофункциональное устройство Hewlett-Packard LaserJet 3055 All-in-One одна штука.	Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Помещение для самостоятельной работы студентов	Оборудовано специализированной (учебной) мебелью на 10 студентов, оснащено компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет и обеспеченной доступом в ЭИОС ИГУ 1. Системный блок Think Centre M80 Series SFF в комплекте: Intel® Core™ i3-540 Clarkdale 2.93GHz / 1333MHz / Dual Core™ / 4M/73W / LGA 1156/32nm/4GB PC3-10600 SDRAM x 2 /250 GB, 7200RPM SATA	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год)
	/DVD RW - 10шт 2. Монитор ЖК (LCD) - монитор 20.0 ViewSonic "VA2013w" 1600x900, 5мс, TCO 03, черный (D-Sub) - 10шт 3. Принтер HP LaserJet 5000N, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr 4. Принтер HP LaserJet 5100th, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr	миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Базовый установочный комплект по: Office 2010 Услуги по предоставлению права использования программы Microsoft Desktop Edu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent., 39-лицензий для БМБШ ИГУ. Договор № 03-К-1131 от 29.11.2021 КОСГУ 226.4
2. Project Standard 2007, Access 2007 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Expiration Date March 31, 2023.

3. Microsoft Project Professional 2010, Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Expiration Date March 31, 2023.
4. Операционные системы Windows'7, Windows'10 Услуги по предоставлению права использования программы Microsoft Desktop Edu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent., 39-лицензий для БМБШ ИГУ. Договор № 03-К-1131 от 29.11.2021 КОСГУ 226.4
5. Антивирусные программы - Dr.Web продление Договор № Tr000582689/03-E-0043 от 05 февраля 2021 г. счет № Tr000582689 от 08 февраля 2021
6. Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – прилож. №1 к дог №15422/IRK11 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 05.02.2010
7. Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Academic Edition Device CAL 120 лицензий - счет Tr000051059 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.10.2015
8. Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная счет Tr005456 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.08.2013
9. Traffic Inspector GOLD Special* на 5 лет Договор РСЗ-0000276 от 16.11.2021 КОСГУ 226.4 Продление лицензии

6.3. Технические и электронные средства обучения:

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала:

1. Настольный ПК HP EliteDesk 800 G4 SFF Intel Core i5 8500 (3Ghz)/8192Mb/1000Gb/DVDrw/war 3y/W10Pro +V
2. Монитор ViewSonic 21,5" VA2245a - LED [LED, 1920x1080, 10M: 1 5мс, 170гор, 160вер, D-Sub]
3. Проектор Nec M420X LCD 4200ANSI Lm XGA 2000:1 лампа 3500ч. Eco mode HDMI USB Viewer RJ-45 10W 3,6 кг
4. Колонки Jetbalance JB-115U 2.0 черные (4W)
5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

1. Office 2010 по программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise
2. Project Standard 2007, Access 2007 – по программе академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery.
3. Microsoft Project Professional 2010, Microsoft Visio Professional 2010 по программе академического сотрудничества с Microsoft Imagine Standart Electronic Software Delivery при содействии ЦНИТ ИГУ.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управления проектами, контроллинг и консалтинг» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебного курса предусмотрены встречи с представителями российских компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Преподавание дисциплины предполагает использование следующих образовательных технологий:

- проведение аудиторных занятий с использованием мультимедийных технологий, аудио- и видеоматериалов;
- проведение лекционных занятий в форме проблемной лекции, лекции-дискуссии (при необходимости – в форме вебинара с записью лекция для возможности последующего просмотра);
- использование проблемно-ориентированного подхода посредством проведения самостоятельных работ;
- тестовые технологии на дистанционной платформе БМБШ «Геакадем»;
- применение интерактивных обучающих технологий, таких как групповая дискуссия, работа в малых группах;
- проведение мастер-классов со специалистами;
- выполнение студентами контрольных и самостоятельных работ.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, – практических занятий – определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов определяется соответствующим рабочим учебным планом в соответствии с требованиями ФГОС.

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для входного контроля не требуются.

8.2. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Назначение оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации – выявить сформированность компетенций в соответствии с таблицей, приведенной ниже.

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/ индикаторы
1	2	3	4
1	Устный опрос	Раздел 1, темы 1.2-1.3, Раздел 2, тема 2.1, 2.2	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
2	Кейс-задача	Раздел 2, темы 2.3, 2.4	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
3	Сообщение, доклад	Раздел 3, тема 3.1, 3.2	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
4	Тест	Раздел 3, тема 3.3, 3.4	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3
5	Промежуточная аттестация - зачёт	Раздел 3, тема 3.5, Раздел 4. Тема 4.1	ОПК 3.2, ОПК 3.3 ПК 5.3, ПК 6.1, ПК 8.1, ПК 8.2, ПК 8.3

8.3. Виды оценочных средств, применяемых для текущего контроля и

промежуточной аттестации

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства
1.	Устный опрос	Средство контроля самостоятельной работы или усвоения результатов практического занятия, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, вопросу и т.п. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Вопросы для устного опроса по темам (разделам) дисциплины
2.	Кейс-задача	Средство контроля самостоятельной работы или усвоения результатов практического занятия, позволяющее оценить умение обучающегося излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять изученные в рамках дисциплины стандартные методы решения поставленной задачи, проводить анализ полученного результата работы. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Кейс-задача
3.	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление или письменную работу по представлению полученных результатов исследования определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
4.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Выполняются студентом в СДО «Гекадем»). Число вопросов в банке тестов - 100. Число вопросов в выполняемом тесте - 25, время выполнения - 45 минут, число попыток – 1. Может быть использовано для оценки знаний, умений обучающихся	Перечень тестовых заданий
5.	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Проводится устно в виде собеседования по темам и заданиям из раздела 8.7. Время на подготовку составляет 45 минут. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
6.	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы типовых групповых и / или индивидуальных проектов курсовой проект (работу)

	Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	
--	---	--

8.4. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации и текущего контроля

Устный опрос

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и эмпирическими данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Высокий
70 – 85 баллов	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает некоторые затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Базовый
61 - 70 баллов	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Минимальный
0 – 60 баллов	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал непоследовательно и нелогично, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему непрофессиональных представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям.	Компетенции не сформированы

Кейс-задача

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	Кейс-задача решена обучающимся в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий. Обучающийся работал полностью самостоятельно; показал необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки. Решение оформлено и представлено аккуратно, без существенных недочетов.	Высокий
70 – 85 баллов	Кейс-задача решена обучающимся в полном объеме и самостоятельно. Допущены отклонения от необходимой последовательности решения, не влияющие на правильность конечного результата. Решение показывает знание обучающимся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного	Базовый

	выполнения работы. Допущены неточности и небрежность в оформлении результатов работы.	
61 - 70 баллов	Кейс-задача решается обучающимся при посторонней помощи. На подготовку решения затрачивается много времени. Обучающийся показывает знания теоретического материала, но испытывает затруднение при самостоятельной работе с источниками знаний.	Минимальный
0 – 60 баллов	Кейс-задача студентом не решена. Результаты, полученные обучающимся, не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Показывается плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.	Компетенции не сформированы

Доклад, сообщение

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения) и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью.	Высокий
70 – 85 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения) и обоснована её актуальность, анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему не отражает всех научно обоснованных позиций, не вполне логично изложена собственная позиция или сформулированы выводы, тема раскрыта в достаточном объеме.	Базовый
61 - 70 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения), но не обоснована ее актуальности, анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему отсутствует, отсутствует логика и собственная позиция при формировании выводов, тема раскрыта частично.	Минимальный
0 – 60 баллов	Проблематика темы доклада (сообщения) не раскрыта, не приведены существующие точки зрения по заданной проблеме, отсутствует собственная точка зрения, выводы не сформулированы.	Компетенции не сформированы

Тест

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 86 – 100 % от общего объема заданий в тесте.	Высокий
70 – 85 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 70 - 85 % от общего объема заданий в тесте.	Базовый
61 - 70 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 61 - 70% от общего объема заданий в тесте.	Минимальный
0 – 60 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 0 – 60% от общего объема заданий в тесте.	Компетенции не сформированы

Промежуточная аттестация в виде зачёта

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов (отлично)	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками	Высокий

		применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
70 – 85 баллов (хорошо)		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
61 - 70 баллов (удовлетворительно)		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
0 – 60 баллов (неудовлетворительно)	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсового проекта (работы) частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Полученные

	результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите курсового проекта (работы) обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсового проекта (работы) в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите курсового проекта (работы) обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовой проект (работа) не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсового проекта (работы)

8.5. Описание процедур проведения промежуточной аттестации и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра и результатами тестирования по материалам, изученным в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, в совокупности с тестированием, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок) - семестровый балл. Тестирование по материалам, изученным в течение семестра, состоит из 40-50 вопросов, время выполнения тестирования – 60-90 минут, число попыток - одна. Примеры вопросов для тестирования приведены в п. 8.6.

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем экзаменационного тестирования, который содержит вопросы для оценки знаний и одно кейс- задание для оценки умений навыков и (или) опыта деятельности. Вопросы и задания выбираются из перечня вопросов промежуточных тестов. Студент допускается до экзамена при условии выполнения всех заданий, предлагаемых в семестре и написания курсовой работы.

На экзамене обучающийся получает тест, для ответа обучающемуся отводится время в пределах 60-90 минут. Оценка формируется из 50% семестрового балла (по 100 бальной шкале) и 50% экзаменационного бала за тест (по 100 бальной шкале).

8.6. Демонстрационные варианты оценочных средств текущего контроля

Пример задания к устному опросу

1. Познакомиться с материалами, предложенными по теме «Самопрезентация личности»: «Личность и самореклама» и «Сам себе бренд».
2. Подготовиться к креативной самопрезентации на занятии. Что значит креативная самопрезентация? Это означает, что для представления себя вы можете использовать самые различные средства, через которые вы будете понятны другим. Если вы внимательно прочтаете дополнительные материалы, предложенные вам, то вы поймете, что лучше всего нас прочитывают по различным деталям, создающим наш образ. Следовательно, для креативной самопрезентации вы можете использовать разнообразные средства для создания образного представления вас как персоны: например, подарочная упаковка, эксклюзивный аксессуар, коллаж,

стихотворение, песня, мультфильм, видеофильм, рекламный постер, живая скульптура, музыка, инструмент и т.д.. Данное упражнение предполагает включение вашей фантазии, ограниченной только этическими нормами.

3. Оцениваться данное задание будет только по непосредственному представлению на занятии по трем критериям по 10 балльной шкале:

- ✓ Оригинальность, т.е. насколько вам удалось включить свою фантазию, оригинальность созданного вами образа
- ✓ Эмоциональность, насколько эмоционально была проведена самопрезентация, насколько удалось зарядить эмоциями аудиторию
- ✓ Содержательность, насколько созданный вами образ отразил ваши качества, содержание вашей личности

Пример кейс-задачи

Задание: прочитайте внимательно текст кейса и предложите свое решение любой из озвученных в кейсе проблем.

Кейс «Проблемы личной мотивации»

Если говорить о моей личной мотивации как менеджера, то я бы выделил следующие моменты:

- проблема «карьерного потолка» - поскольку я работаю с иностранной компанией с жесткой структурой управления, которая, к тому же, имеет тенденцию к оптимизации, перспективы перейти на следующую ступень в ближайшие 3-5 лет нет. Тем более что в имеющейся сейчас структуре по моему «профилю» выше только 2 позиции – Региональный директор (7 человек в России) и Директор по продажам Россия и страны СНГ.

- коммуникация с командой и командообразование – наиболее сильно это стало проявляться в последний год, с переходом на изоляцию, удаленную работу, запрет командировок и т.д. По сути, последний год все взаимодействие с командой происходит по телефону, электронной почте, собраниях в Teams. В связи с этим постепенно уходит «командная химия», которую дистанционно, без личного контакта поддерживать достаточно тяжело.

- мотивация в условиях home-office – весь предыдущий профессиональный опыт состоял в работе в рамках больших компаний, офиса, каких-то внешних атрибутов причастности к большому организму, т.е. в условиях, когда зачастую сама окружающая тебя среда мотивирует и заряжает. В условиях home-office этого, естественно нет, более того, работа дома однозначно расслабляет, отвлекает на какие-то сиюминутные домашние дела, тем самым снижая твою эффективность.

1. Мотивация сотрудников

- боязнь оптимизации – за последние 4 года в компании было 2 больших волны оптимизации, в результате которых штат сократился примерно на 35-40%. Поэтому сотрудники постоянно живут в ожидании оптимизации, что неизбежно сказывается как на их эмоциональном состоянии, так и на отношении к работе. К сожалению, мысли типа «зачем я сегодня буду упираться если меня завтра оптимизируют» имеют место быть. И бороться с этим достаточно тяжело. Особенно в отношении тех сотрудников, которые находятся не в прямом подчинении, а на уровне - 2.

- «один в поле» - в структуре достаточно много сотрудников, которые работают в одиночку в своем городе. Естественно, что когда ты один, то, как минимум у тебя нет ощущения причастности к какой-то большой компании, команде, общему результату. К тому же отсутствие личного контроля (даже периодического) многих расслабляет. Были случаи, когда такие сотрудники просто переставали делать свою работу, занимаясь приписками в отчетности, придумыванием различных объяснений и т.д.

- выгорание сотрудников – большая часть сотрудников работает на своих позициях 5 и более лет. Для них работа превращается (или уже превратилась) в рутину.

- парадокс денежной мотивации – заработные платы сотрудников компании выше рыночных, причем зачастую достаточно прилично. Это, на мой взгляд, приводит к тому, что сотрудник, который уже перерос свою должность, продолжает на ней работать, т.к. на рынке не всегда есть вышестоящие вакансии с хотя бы аналогичным уровнем компенсации (не только денежной, но и ДМС, служебный а/м и т.д. и т.п.). В итоге материальные интересы рано или поздно приводят к разочарованию, пониманию, что время упущено и, как следствие, к снижению эффективности сотрудника.

Естественно, это далеко не весь список возможных проблем в мотивации сотрудников, перефразируя известный оборот – «сколько сотрудников, столько и проблем с мотивацией». Я постарался отразить наиболее глубокие, от которых, как правило, вытекают более мелкие. Порядок описания проблем соответствует, на мой взгляд, важности той или иной описанной проблемы.

Пример тем докладов к семинару 1

1. Адам Смит (1776) – Разделение труда
2. Роберт Оуэн (1899) – Управление рабочими, просвещенный «патернализм»
3. Чарльз Бэббидж (1832) – «Экономика машинного производства и мануфактур»
4. Фредерик Тейлор (1856-1915) – «Научное управление»
5. Харрингтон Эмерсон (1913) – Двенадцать принципов эффективности

6. Макс Вебер (конец 19 начало XX)
7. Анри Файоль (1841-1925) – Административное управление
8. Макс Вебер (1864-1920) – «Идеальная бюрократия»
9. Мэри Паркер Фоллет (1868 -1933) – Антитейлоризм
10. Вильфредо Парето (1848-1923) - теория «Социального равновесия»
11. Элтон Мейо – Школа «человеческих отношений» (1926-1932)
12. Д. Скэнлон и др. (1924) - Теория «участия», партисипативное управление
13. Психоанализ – З.Фрейд (1856-1939)
14. Аналитическая психология – К.Г.Юнг (1875-1961)
15. Индивидуальная психология – А.Адлер (1870-1937)
16. Бихевиоризм – Д.Уотсон (1878-1958) и Э.Трондайк (1874-1949) и Необихевиоризм – Э.Толмен (1886-1959) и Халл (1884-1952)
17. Теория поля – К.Левин (1890-1947)
18. Генри Форд
19. Гуманистическая психология – Э.Фромм (1900-1980)
20. Структурные теории личности – Г.Олпорт (1897-1967),
21. Гуманистическая психология - К.Роджерс (1902-1987),
22. А.Маслоу (1907-1970)
23. Дуглас Мак-Грегор
24. Питер Друкер (50-е XX в.)
25. Чарльз Хенди (70-е XX в.)
26. Берхауз Фредерик Скиннер
27. Девид Макклелланд (50-е-80е)
28. Уильям Оучи (1943 – по наст. Вр.)
29. Том Питерс (80-е XX века)
30. Ицхак Адизес (80-е и по сей день) Стили менеджмента
31. Эдгар Шейн Организационная культура
32. К. Боке и Б. Кэдбери. Дж. Энденбург. Социократия 3:0.
33. Брайн Робертсон. Холократия
34. К.У.Грейвз. Спиральная динамика

Темы курсовых работ

- Разработка системы мотивации персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
- Разработка механизма внедрения эффективного дизайна рабочего задания (на примере конкретной фирмы).
- Разработка эффективной системы внутрикорпоративной коммуникации в компании X.
- Оценка эффективности техники коммуникаций продавцов с клиентами с использованием инструментов геймификации (на примере конкретной фирмы).
- Разработка механизма применения инструментов краудсорсинга для формирования корпоративной культуры компании X.
- Само - мотивационный менеджмент (новые парадигмы ведения бизнеса).
- Методы оценки эффективности руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
- Создание и развитие самоуправляемых команд.
- Технологии предупреждения и разрешения конфликтов в коммерческих организациях.
- Разработка системы управления стрессами в компании X.
- Создание и развитие виртуальных команд.
- Разработка проекта по геймификации процесса найма и отбора персонала в компании X
- Разработка проекта по геймификации процесса обучения персонала в компании X
- Разработка проекта по геймификации процесса управления карьерой в компании X
- Проектирование мероприятий по решению конфликта культур в транснациональных компаниях.
- Корпоративная культура виртуальных организаций.
- Роль корпоративной культуры в достижении стратегических задач компании (кросс - культурные аспекты).
- Влияние национальных и региональных особенностей корпоративной культуры в управлении персоналом.
- Зависимость эффективности коммуникаций продавцов от программ стимулирования труда.
- Разработка системы мероприятий по повышению удовлетворенности трудом.
- Разработка системы мероприятий по формированию доверия как основы организационной культуры.
- Разработка системы мероприятий по формированию доверия через руководство.
- Разработка системы нематериального стимулирования для повышения лояльности сотрудников на предприятии X.
- Разработка системы мероприятий по повышению лояльности студентов 1-4 курсов Сибирско-американского факультета менеджмента.

8.7. Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации

Демонстрационный вариант промежуточного теста №1 текущего контроля

1. **Вертикальное разделение труда** – это ...
 - a. разделение всей работы на составляющие компоненты;
 - b. отграничивание работы по координированию действий от самих действий;
 - c. разделение большого объема работы на многочисленные специализированные задания;
 - d. деятельность по координированию работы других людей.
2. **Форма разделения и кооперации управленческой деятельности в организации**, обеспечивающая функционирование процесса управления, направленного на достижение целей организации, предполагающая распределение функций и задач между участниками управленческого процесса обычно называется
 - a. коммуникативная структура
 - b. организационная структура
 - c. технологическая структура
 - d. механическая структура
3. Какие из перечисленных характеристик не относятся к характеристикам организационной культуры:
 - a. осознание себя и своего места в организации;
 - b. коммуникационная система и язык общения;
 - c. ведение бухгалтерского учета на предприятии;
 - d. внешний вид, одежда и представление себя на работе;
 - e. что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
 - f. осознание времени, отношение к нему и его использование;
 - g. логистические системы предприятия.
4. Структура, образующаяся в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы называется:
 - a. Линейно-штабная
 - b. Матричная
 - c. Функциональная
 - d. Линейно-функциональная
 - e. Линейная
 - f. Дивизиональная
5. Какое из ниже приведенных утверждений имеет отношение к **З.Фрейду**:
 - a. Он утверждал, что внутреннее единство психической организации личности обусловлено ее стремлением к успеху, самореализации, социальной идентификации;
 - b. Он разработал учение о двух видах бессознательного: личное (вытесненные побуждения, забытые впечатления) и коллективное (инстинкты и архетипы);
 - c. В структуре личности он впервые выделил три сферы: бессознательную, предсознательную, сознательную;
 - d. Он утверждал, что человек — это единственное существо, для которого проблемой является собственное существование, оно выступает в двух противоборствующих образах «Быть» и «Иметь».
6. Теории, рассматривающие организацию как социальную систему, утверждавшие, что основной движущей силой улучшения производительности является не только система материального поощрения, но и межгрупповая конкуренция, поэтому в центре внимания управления должны быть проблемы групповых отношений, коммуникационных барьеров, конфликтов и сотрудничества относятся к ...
 - a. Системной парадигме
 - b. Поведенческой парадигме
 - c. Рационалистической парадигме
 - d. Школе человеческих отношений
7. Кто из представителей Рационалистической парадигмы или школы научного управления предложил принципы административного управления, которые и по сей день используются в менеджменте
 - a. Адам Смит
 - b. Роберт Оуэн
 - c. Чарльз Бэбидж
 - d. Анри Файоль
 - e. Макс Вебер
8. Кого из представителей Школы «человеческих отношений» можно назвать родоначальником этого направления и одним из главных исследователей Хоторнских экспериментов
 - a. Мэри Паркер Фоллет
 - b. Вильфредо Парето

с. Элтон Мейо

д. Д. Скэнлон

9. «Коммуникатор» - это один из *элементов коммуникативного процесса*, который можно охарактеризовать вопросом:

а. С каким эффектом?

б. Кто? (передает сообщение)

с. Как? (осуществляется передача)

д. Что? (передается)

е. Кому? (направлено сообщение)

10. *Коммуникации «руководитель-подчиненный»* - это ...

а. такой тип коммуникаций, который одновременно является и каналом для распространения слухов

б. коммуникации, связанные с прояснением задач, приоритетов и ожидаемых результатов

с. обмен информацией между различными подразделениями организации для координации задач и действий

д. коммуникации, которые могут происходить по нисходящей или восходящей линиям.

11. К физическому *коммуникативному барьеру* не относится:

а. географическая удаленность;

б. отвлекающий шум;

с. возраст людей;

д. статические помехи.

12. «*Ролевая культура*» по классификации Хенди имеет следующие характеристики

а. работой управляют процедуры и правила;

б. должностная инструкция или роль более важна, чем человек, ее исполняющий;

с. она адаптивна и для нее важна работа в командах; предоставление персоналу значительной доли свободы выбора организационных форм;

д. власть связывается с должностями, а не с людьми;

е. существенную роль играет скорость выполнения работы, ориентация на высокий профессионализм работников и кооперативный групповой эффект;

ф. существенную роль играет система правил, стандартов деятельности, соблюдение которых, гарантирует ее эффективность.

13. В какой типологии корпоративной культуры автор, выделил параметры для анализа: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала, описав 8 типов культуры: культура «оранжереи», «собирателей колосков», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи». Кто автор (ы)?

а. Типология Г. Хофштеде

б. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди

с. Типология Р. Акоффа

д. Типология М. Бурке

14. Какой из перечисленных *каналов* способствует созданию в организациях открытой *коммуникации*, и в то же время является каналом для распространения слухов

а. Коммуникации «руководитель-подчиненный»;

б. Межличностные коммуникации

с. Межуровневые коммуникации;

д. Коммуникации между руководителем и рабочей группой;

е. Горизонтальные коммуникации;

15. Выполнение, какого из перечисленных условий снижает *эффективность управления распространением информации*:

а. Канал распространения информации должен соответствовать сообщению

б. Сообщать как хорошие, так и плохие новости

с. Сообщения должны иметь только познавательный, но, ни в коем случае не эмоциональный характер

д. Сообщение должно быть сложным и простым одновременно

16. Присущее людям взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их двигательной и психической активностью, относится как к отдельным индивидам, так и к социальным группам, т.е. совокупностям индивидов – называется

а. Общение

б. Убеждение

с. Волевая регуляция поведения

д. Поведение

17. Объект, действие или событие, имеющее смысл для окружающих. Те, что связаны с корпоративной культурой организации, доносят до людей важнейшие ценности данной организации. Они называются

а. Предания

б. Герои

с. Символы

d. Церемонии

18. Портрет сотрудника «бирюзовой организации» предполагает, что все взрослые люди творческие, думающие, достойные доверия, способные принимать серьезные решения

Истинно

Ложно

19. Командный подход все больше становится привлекательным в организации трудовой деятельности, потому что при таком подходе вырабатывается меньше идей, инновационная способность снижается, зато лучше решаются крупные и междисциплинарные проблемы.

Истинно

Ложно

20. Лидерство в самоуправляемых командах предполагает, что внешняя роль руководителя изменяется на координацию, что предполагает побуждение членов команды самих заниматься управлением.

Истинно

Ложно

21. Согласно уровням развития взрослых по Кегану, уровень, на котором мы можем отстаивать свою точку зрения, устанавливать границы от имени собственного внутреннего голоса; наше ощущение самих себя соотносится с нашей системой убеждений, личным кодексом поведения и ценностями - носит название

- a. Социализированное сознание.
- b. Самоуправляемое сознание.
- c. Самотрансформирующееся сознание.

22. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом предполагает, что HR-служба становится агентом по поддержанию и выработке конкурентных преимуществ компании, в частности, ведущих к ним — ключевых компетенций.

Истинно

Ложно

23. Объясните, что понимается под термином «краудрекрутинг». Может ли данное явление быть использовано в деятельности бизнес-компаний, в каких сферах если, и какие проблемы и задачи управления персоналом оно может решить.

Демонстрационный вариант теста №2

1. Когда при восприятии другого человека доминирует тенденция выявления тех аспектов ситуации, индивида, которые согласуются с собственными потребностями, ценностями и установками, говорят о такой закономерности восприятия как:

- a. Эффект ореола
- b. Стереотипизация
- c. Избирательность
- d. Проекция
- e. Гало-эффект

2. Параметр дизайна рабочего задания, который показывает, как много разнообразных видов деятельности включает в себя работа, и, таким образом, от выполняющего данную работу человека требуется использование ряда различных навыков и умений называется

- a. Целостность
- b. Разнообразие навыков
- c. Важность
- d. Автономность
- e. Обратная связь

3. Дать определение понятия «Удовлетворенность трудом» —

- a. Временное эмоциональное состояние, для которого характерно позитивно окрашенное переживание расслабления; результат восприятия самим работником того, насколько хорошо его работа обеспечивает важные, с его точки зрения, вещи;
- b. Постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-то предмету;
- c. Это конструкт, который включает в себе стремление человека долго оставаться в организации;
- d. Весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение.

4. «Поколение X (Неизвестное поколение)» характеризуют следующие ценности:

a. готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов, в эмоциональном плане люди этого поколения стремятся к искренности чувств, постоянству в дружеских и семейных отношениях, они готовы взять на себя ответственность за ближнего даже в ущерб своим собственным интересам;

b. в систему ценностей этой группы уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. Они должны осознать, что от них что-то зависит, поэтому предпочтут поменять работу, но не станут терпеть административного диктата;

c. оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости, Лучший спорт для них — это футбол, хоккей. Лучший отдых — туризм. В

других людях они очень уважают любознательность. Сейчас представители этого поколения, достаточно активны, ходят в фитнес-центры, бассейны, осваивают новые гаджеты и интернет, ездят по другим странам в качестве туристов;

d. они смогут вывести экономику многих стран на современный уровень, переняв настойчивость и работоспособность у двух предыдущих поколений и будучи не настолько материально ориентированными, как их родители. Представителям этого поколения, никто не указ, кроме них самих. Уже никто не думает об их лояльности по отношению к компаниям — они сами ожидают лояльности от компаний.

5. Согласно теории Ф.Герцберга к мотивационным факторам относятся:

- a.** политика и управление компанией
- b.** делегирование полномочий и ответственности
- c.** возможность роста
- d.** надежность работы
- e.** оплата труда

. Кто из перечисленных авторов является автором известных процессуальных теорий

- a.** Дж. Адамс
- b.** Абрахам Маслоу
- c.** Клайтон Альдерфер
- d.** Фредерик Герцберг
- e.** Лейман Портер

7. К вознаграждениям, имеющим некоторые непосредственные издержки, относятся:

- a.** Признание
- b.** Вечеринки в офисе
- c.** Особые виды работы
- d.** Служебный автомобиль
- e.** Акционерный опцион

8. К средствам мотивационного менеджмента в соответствии с иерархией потребностей Маслоу удовлетворяющих 1) физиологические потребности - _____, 2) потребность в безопасности - ____, 3) потребность в социальном принятии - _____, 4) потребность в признании и уважении - ____, 5) потребность в самоактуализации - ____, относятся:

- a.** Создать условия для социальной активности членов организации вне ее рамок (спортивные соревнования, общественные клубы, корпоративные вечеринки, т.д.)
- b.** Осуществление политики «работа без увольнений»
- c.** Обеспечить подчиненным возможности для обучения и развития, которые бы позволили полностью использовать их потенциал
- d.** Делегировать подчиненным дополнительные права и полномочия
- e.** Субсидирование жилья

Какие из ниже перечисленных утверждений истинны, а какие ложны?

9. Пересмотр дизайна рабочего задания проводится в период проведения глобальных организационных изменений, например, внедрение новых технологий или реструктуризация Истинно - _____ Ложно

10. Организация как открытая система не обладает способностью к саморегуляции

Истинно - _____ Ложно

11. Один из принципов социотехнического подхода гласит «Изменения в одной части открытой системы сказываются на других ее частях»

Истинно - _____ Ложно

12. Вовлечение персонала и формирование у них приверженности организационным ценностям и целям, например, издание внутренних журналов, командные брифинги, схемы предложения своих идей и проведение опросов, для того чтобы сотрудники смогли в большей степени отождествить себя с целями и миссией организации. Все это является современными тенденциями в дизайне рабочего задания

Истинно - _____ Ложно

13. Процессуальные теории фокусируются на процессах мышления, благодаря которым люди предпочитают одно действие другому

Истинно _____ Ложно

14. Для процессуальных теорий ожидания особую важность представляют собой три типа взаимосвязи: усилие - вознаграждение; справедливость – возможности; валентность – вознаграждение

Истинно _____ Ложно

15. Прочитайте внимательно кейс и ответьте на вопросы: Согласны ли вы с менеджером по персоналу? Почему? Если принять во внимание биографию Джерри, какие мотивы, из изученных вами могут оказаться очень важными для него? Какие мотивы будут менее существенными? Найдите в приведенном примере конкретные подтверждения каждому мотиву.

Когда Джерри Слейт был ребенком, родители всегда поощряли его за проявление независимости. В школьные годы он вполне преуспевал и в классе, и вне его. В начальной школе он всегда старался выступать в роли регулировщика движения или наблюдать за порядком в столовой. Правда, маму беспокоило, что он не особо ладил со своими ровесниками. Но Джерри обычно объяснял это так: «Они мне не нужны. Кроме того, многие

вещи они не могут делать так же хорошо, как я. А у меня нет времени им помогать; я слишком занят самосовершенствованием. Джерри продолжал преуспевать и в старших классах, и в колледже. Он всегда был одним из первых по успеваемости в своем классе, очень хорошо бегал на длинные дистанции и входил в команду по легкой атлетике, как в школе, так и в колледже. В колледже он не вступал в студенческие общины и жил на квартире. Окончив колледж, Джерри пошел работать в крупную страховую компанию и скоро стал одним из лучших агентов. Джерри очень гордился тем, что был в пятерке самых лучших страховых агентов в течение шести лет из восьми, что он проработал в компании.

В головном офисе страховой компании исполнительный комитет, ответственный за назначение людей на ключевые должности, обсуждал вакансию менеджера по продажам на Среднем Западе. Менеджер по персоналу представил следующий доклад: «Как вы знаете, регион Среднего Запада отстает от других по уровню продаж. Нам необходимо найти сильно мотивированного человека, чтобы он в этой ситуации мог принять на себя ответственность и изменить ситуацию. После тщательного поиска я рекомендую на эту должность Джерри Стейта. Как вам известно, Джерри очень хорошо работает в компании, и достиг выдающихся результатов. Он очень мотивированный человек. Я думаю, что он именно тот, кто нужен для этой работы».

Демонстрационный вариант теста №3

1. На стадии _____ группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое целое способное к согласованным действиям:

- a. Нормирование
- b. Формирование
- c. Бурление
- d. Функционирование
- e. Расставание

2. Эффективной называется такая группа, которая достигает высокого уровня выполнения заданий, удовлетворенности своих членов и _____:

- a. Координации;
- b. Гармонии;
- c. Креативности;
- d. Жизнеспособности.

3. Они представляют собой сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность овладевших ими в определенный период переживаний, которые в значительной степени определяют направленность, ориентацию и характер всех проявлений психологии группы и отдельных ее членов

- a. Традициями
- b. Устремлениями
- c. Групповые настроения
- d. Групповым мнением
- e. Взаимоотношениями

4. Организационные способности, практический здравый смысл, трудолюбие, самодисциплина – это достоинства которыми должен обладать

- a. Реализатор
- b. Генератор идей
- c. Трудяга
- d. Председатель

5. Способность привлекать людей и использовать инновации, способность откликаться на трудности ситуации - это достоинства, которыми должен обладать

- a. Искатель ресурсов
- b. Командный игрок
- c. Генератор идей
- d. Председатель

6 Если выполнение решения требует глубокой заинтересованности, то обычно предпочитают следующую форму принятия решения:

- a. авторитарную;
- b. голосование большинством голосов;
- c. групповой консенсус;
- d. групповое мышление.

7. К нежелательным типам поведения в командной работе относятся

- a. Чрезмерная агрессия по отношению к остальным членам команды
- b. Уход в себя отказ от сотрудничества с окружающими
- c. Использование группы как сцены для уточнения сути проблем
- d. Избегание увлеченных разговоров на посторонние темы
- e. Попытки конкурировать за внимание и признание

8. Чтобы ослабить сплоченность необходимо

- a. Усилить конкуренцию в рамках самой команды
- b. Повысить гомогенность
- c. Вознаграждать индивидуальные достижения
- d. Сделать команду меньше по численности
- e. Сделать команду более открытой для других

9. Тенденция культуры ценить стереотипные мужские или женские признаки, отражает то, насколько организация делает упор на конкуренции и напористости, или на чувствительности к межличностным отношениям и озабоченности отношениями отражает содержание параметра национальной культуры по Хофштеде, который называется:

- a. Маскулинность – феминность
- b. Дистанция власти
- c. Избегание неопределенности
- d. Индивидуализм – коллективизм
- e. Долгосрочная - краткосрочная ориентация

10. Высокий показатель «Избегание неопределенности» характеризуется следующими признаками

- a. Основной ценностью является безопасность и спокойствие
- b. Руководящее звено предпочитает заниматься стратегическими вопросами
- c. Сопrotивление инновациям и нестандартным решениям
- d. Менеджеры готовы на рискованные решения и берут всю полноту ответственности на себя
- e. Эмоциональная потребность в правилах
- f. Руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями

11. Кто является автором нижеописанной теории лидерства: Ситуационная модель явилась важным вкладом в дальнейшее развитие теории, так как она сосредоточила внимание на ситуации и выявила три фактора, влияющие на поведение руководителя. Этими факторами являются: отношения между руководителем и членами коллектива; структура задачи; должностные полномочия или позиционная власть лидера.

- a. Роберт Хаус
- b. Блэйк и Моутон
- c. Фред Фидлер
- d. Херси и Бланшар
- e. Ренсис Лайкерт

12. Ниже описаны особенности делового поведения в бизнесе, определите, какой **национальной культуре** они присущи: «В общении с другими англоязычными народами они чувствуют себя как дома, испытывая при этом мало затруднений в установлении простых, но эффективных взаимоотношений. При ведении дел нужно учитывать их принадлежность к различным социальным слоям. Так, например, с состоятельными южанами следует подчеркивать свою цивилизованность и образованность, работая с практичными северянами следует большее значение придавать искренности, прямоте и более простой процедуре переговоров. На деловых переговорах они вначале ведут себя несколько формально, обращаясь по имени только после 2-3х встреч, затем очень неформально: снимают пиджаки, закатывают рукава, обращаются по имени. Они любят показывать свою привязанность к семье, для них в порядке вещей посреди переговоров вдруг возникнут темы, связанные с детьми, отдыхом и т.д. Бизнесмены этой страны могут использовать юмор в качестве оружия высмеивания оппонента. К юмору они также прибегают для самокритики, для разрядки напряжения, для ускорения обсуждения. На переговорах бизнесмены этой страны стараются показать благоразумие, готовность к компромиссу и здравый смысл. Однако они редко принимают окончательное решение на первой встрече даже при отсутствии разногласий, они не любят спешить, привязаны к традициям и достаточно осторожны».

- a. Японской
- b. Американской
- c. Немецкой
- d. Английской
- e. Арабской

13. Менеджеры, ведущие дела с инвесторами, отвечая на их вопросы, предвосхищающие вопросы аналитиков и представляющие эти идеи топ-менеджерам, обладают властью:

- a. *Репрезентативной*
- b. *Властью вознаграждения*
- c. *Легитимной*
- d. *Харизматической*

14. Синергия — это создание целого, которое представляет собой нечто большее, чем просто сумма частей.

Истинно Ложно

15. Групповое принятие решения всегда лучше, чем индивидуальное.

Истинно Ложно

16. Чем больше разнообразие членов группы, тем сложнее им работать вместе, хотя само по себе разнообразие способствует расширению навыков и перспектив, необходимых для решения проблемы.

- | | | |
|--|---------|-------|
| | Истинно | Ложно |
| 17. В своем жизненном цикле группы проходят через различные стадии, причем каждая из них характеризуется своими собственными проблемами в управлении | | |
| | Истинно | Ложно |
| 18. Сплоченность сильнее в маленьких группах, члены которой уважают компетентность и знания друг друга, преследуют одни и те же цели и выполняют взаимосвязанные задания | | |
| | Истинно | Ложно |
| 19. Возвращение на родину экспатрианта может стать источником проблем для него самого и его работодателей | | |
| | Истинно | Ложно |
| 20. В рамках полихронных культур люди склонны заканчивать один вид деятельности за единицу времени | | |
| | Истинно | Ложно |

Экзаменационные тесты формируются на основе заданий тестов текущего контроля.

Разработчик:



(подпись)

доцент, к.пс.н.
(занимаемая должность)

Т.А. Сапранкова
(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Управление проектами, контроллинг и консалтинг».

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента 24 августа 2022 г., Протокол № 1.

Зав. кафедрой



Н.Б. Грошева

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.