

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Мордовский государственный педагогический
университет имени М.Е. Евсевьева»**

Физико-математический факультет

Кафедра менеджмента и экономики образования

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное поведение**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки: Менеджмент в образовании

Форма обучения: Заочная

Разработчики:

Стародубцева Л. В., канд. социол. наук, доцент кафедры менеджмента и экономики образования

Ведяшкина Е. С., главный специалист управления образования Департамента по социальной политике Администрации городского округа Саранск

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 8 от 11.02.2021 года



Зав. кафедрой _____ Куркина Н. Р.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - формирования у обучающихся представления о теоретических основах и прикладной постановки организационных отношений в социально-экономических формированиях

Задачи дисциплины:

- формирование способности самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;
- формирование способности принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия;
- формирование способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- формирование способности разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
- формирование способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;
- формирование способности применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин;
- формирование способности разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин.

В том числе воспитательные задачи:

- формирование мировоззрения и системы базовых ценностей личности;
- формирование основ профессиональной культуры обучающегося в условиях трансформации области профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина К.М.04.ДВ.01.02 «Организационное поведение» относится к обязательной части учебного плана.

Дисциплина изучается на 1 курсе, в третьем триместре.

Для изучения дисциплины требуется: базовая подготовка в области управления Изучению дисциплины К.М.04.ДВ.01.02 «Организационное поведение» предшествует освоение дисциплин (практик):

Б1.О.01.01 Информационные технологии в профессиональной деятельности; К.М.02.02 Государственное управление развитием системы образования в России.

Освоение дисциплины К.М.04.ДВ.01.02 «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

К.М.04.02 Проектирование и реализация индивидуальной образовательной программы обучающегося;

К.М.05.07 Экономические основы управления образованием;

К.М.03.ДВ.01.02 Управление конфликтами в образовательной организации; К.М.6 Планирование и прогнозирование в управлении образованием; К.М.04.ДВ.02.01 Теория и методика обучения экономике;

К.М.04.ДВ.02.02 Современное экономическое образование.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Организационное поведение», включает: 01 Образование и наука 04 Культура, искусство.

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция в соответствии ФГОС ВО	
Индикаторы достижения компетенций	Образовательные результаты
УК-5. способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	

УК-5.3 Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	знать: - основные понятия и теории бихевиоральных (поведенческих) наук, лежащих в основе организационного поведения; - существующие подходы и методы исследования организационного поведения; - характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа; уметь: - грамотно ориентироваться в актуальных проблемах организационного поведения; - анализировать и интерпретировать феномены организационного поведения; - использовать знания об организационном поведении в практике управления человеческими ресурсами и организацией в целом; владеть: - навыками организационного поведения как междисциплинарной и прикладной отраслью знания, нацеленной на повышение эффективности организации; - навыками применения методов системного анализа и оценки организационного поведения; - навыками решения проблем, связанных с управлением организационным поведением.
---	---

ПК-3. способностью организовывать взаимодействие всех участников образовательного процесса в коллегиальных органах управления, соответствующих целям развития образовательной организации.

педагогический деятельность

ПК-3.2 Умеет: отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием.	знать: - положения и теоретические основы построения жизненного цикла организации, его этапов; уметь: - обобщать и систематизировать особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла; владеть: - навыками поиска информации, необходимой для формирования поведения организации в условиях рынка.
---	---

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Третий триместр
Контактная работа (всего)	6	6
Лекции	2	2
Практические	4	4
Самостоятельная работа (всего)	98	98
Виды промежуточной аттестации	4	4
Зачет	4	4
Общая трудоемкость часы	108	108
Общая трудоемкость зачетные единицы	3	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Управление поведением организации:

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России. Поведение индивида. Восприятие индивида, его особенности. Личность и организации. Обзор классических зарубежных теорий мотивации. Современные теории мотивации. Инновационные подходы к мотивации и стимулирование сотрудников. Результативность мотивации. Роль, понятие и виды групп в организациях. Команды как особый вид групповой работы в современных организациях. Практические проблемы организации групповой и командной работы. Эффективность работы групп и команд. Конфликты и конфликтное поведение. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Раздел 2. Организационные изменения:

Истоки и классические исследования лидерства. Организационное лидерство или лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Современные оценки феномена лидерства. Доверие в контексте лидерства. Организационные изменения.

5.2. Содержание дисциплины: Лекции (2 ч.)

Раздел 1. Управление поведением организации (2 ч.)

Тема 1. Управление поведением организации (2 ч.)

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России

5.3. Содержание дисциплины: Практические (4 ч.)

Раздел 2. Организационные изменения (4 ч.)

Тема 1. Лидерство и доверие (2 ч.)

1. Истоки и классические исследования лидерства.
2. Организационное лидерство или лидер организации.
3. Властный аспект организационного лидерства.
4. Управленческий аспект лидерства.
5. Современные оценки феномена лидерства.
6. Доверие в контексте лидерства.

Тема 2. Организационные изменения (2 ч.)

1. Необходимость организационного развития
2. Современные тенденции развития организации
3. Модели организационного развития
4. Концепция организационного развития
5. Необходимость изменений
6. Сопротивление изменениям в организациях
7. Преодоление сопротивлений
8. Индивидуальный стресс

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (разделу)

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы

Третий семестр (98 ч.)

Раздел 1. Управление поведением организации (49 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

1. Что такое ЖЦО, из каких стадий он состоит? Дайте характеристику каждой из стадий.
2. Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
3. Что понимается под термином «корпоративная культура»? Каковы основные элементы корпоративной культуры?
4. Что такое «уровни культуры»?
5. Что понимается под термином «типология культур»?
6. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры?
7. Что такое «кредо организации»?
8. Чем следует руководствоваться при изменении культуры?
9. Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.
10. Как формируется корпоративная культура конкретной организации?
11. Найдите в СМИ пример дискриминации. Проанализируйте ситуацию и объясните, почему это произошло. Какие способы решения этой проблемы можете предложить?
12. Почему важно понимать процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации?
13. Прокомментируйте утверждение «Восприятие реальности важнее самой реальности» в организационном контексте.
14. Почему некоторые судят о других людях лучше, чем остальные? Как наша самооценка отражается на восприятии?
15. Как может повлиять различие между студентами и преподавателями на оценку письменных работ и активности на занятиях?
16. Некоторые компании и агентства проводят опросы общественного мнения среди собственных сотрудников. Почему они заинтересованы в таких опросах?
17. Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку.
18. Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе.
19. Изучение провалов малого бизнеса показало, что владельцы обычно видели причины в экономическом спаде и жесткой конкуренции, тогда как кредиторы более склонны видеть причину провалов в неэффективном менеджменте. Какие в данном случае проявляются атрибутивные склонности? Почему при этом существует разница в атрибуции?
20. Интерпретируйте следующее утверждение: «...Разные психологические теории изучают как бы различные кусочки головоломки, которой является личность, в то время как личность – это вся головоломка в целом».
21. Расскажите, как соотносятся потребности и интересы индивида.
22. Ваше мнение о месте и роли мотивации в поведении человека.
23. В чем заключается сущность мотивации ОП?
24. Каким образом инстинкты влияют на мотивацию поведения индивида?
25. Что формирует состав и содержание мотивов организационного поведения?
26. Объясните, как классифицируются мотивы ОП.
27. В чем общее и каковы различия между мотивацией и стимулированием?
28. Чем определяется выбор и применение инструментария стимулирования?
29. Каков механизм формирования и развития мотивов?
30. Каковы место и роль мотивации в механизме ОП?
31. Чем определяется стиль руководства и управления в организации?
32. Как взаимосвязаны мотивы и стиль поведения индивида?
33. Как формулируется закон результата?
34. Что определяет результативность мотивации ОП?
35. Чем обеспечивается повышение результативности мотивации?

Раздел 2. Организационные изменения (49 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

1. Каковы истоки и классические исследования лидерства?

2. Что значит быть лидером организации?
3. Почему только совмещение компетенции лидера и менеджера может служить залогом успешной деятельности организации?
4. Раскройте феномен власти через различные процессы и явления, происходящие в организации.
5. В чем заключается управленческий аспект лидерства?
6. Раскройте смысл понятия и идентификации.
7. Какие возможны варианты идентификации лидера организации?
8. Какую роль играет делегирование полномочий и ответственности в деятельности лидера организации?
9. Какая современная теория связывает лидерство с процессом принятия решений в верхнем звене структуры власти?
10. Какой возможен способ снижения чрезмерной хаотичности в области теорий лидерства?
11. Что такое ОР, каковы его теоретические рамки?
12. Каковы достоинства и ограничения ОР?
13. Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
14. В чем заключается основная идея модели управления ОР?
15. Как вы можете охарактеризовать цели организационных изменений на примере конкретной организации?
16. Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
17. Приведите примеры факторов, которые могут привести к положительным и отрицательным последствиям при реализации изменений.
18. В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.
19. Назовите несколько причин, по которым работники будут оказывать сопротивление изменениям. Что необходимо сделать, чтобы снизить противодействие?
20. Какой стиль управления больше подходит для реализации изменений в конкретной организации?
21. Чем вреден и полезен стресс для личности?
22. Какие причины стрессов наиболее часто имеют место в вашей организации?
23. Какие методы управления стрессом применяются в вашей организации?
24. Какие приемы преодоления стрессов вы используете сами?
25. Какие существуют подходы к преодолению сопротивления организационным изменениям?

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Оценочные средства

8.1. Компетенции и этапы формирования

№ п/п	Оценочные средства	Компетенции, этапы их формирования
1	Государственное управление образованием	УК-5.
2	Управление современной образовательной организацией	ПК-3
3	Педагогический менеджмент	ПК-3

82. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

Шкала, критерии оценивания и уровень сформированности компетенции				
2 (не зачтено) ниже порогового	3 (зачтено) пороговый	4 (зачтено) базовый	5 (зачтено) повышенный	
ПК-3 Способностью проектировать содержание учебных дисциплин и конкретных моделей обучения				
ПК-3.2 Умеет: отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием.				
Демонстрирует фрагментарное умение отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием	В целом успешно, но не систематически демонстрирует умение отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием	В целом успешно, но с отдельными пробелами демонстрирует умение отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием	Успешно и систематически демонстрирует умение отбирать и использовать соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, разрабатывать локальные акты при создании и функционировании коллегиальных форм управления образованием	
УК-5 Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
УК-5.3 Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.				
Демонстрирует фрагментарное умение толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	В целом успешно, но не систематически демонстрирует умение толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	В целом успешно, но с отдельными пробелами демонстрирует умение толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Успешно и систематически демонстрирует умение толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации		Шкала оценивания по БРС
	Экзамен (дифференцированный зачет)	Зачет	
Повышенный	5 (отлично)	зачтено	90 – 100%
Базовый	4 (хорошо)	зачтено	76 – 89%
Пороговый	3 (удовлетворительно)	зачтено	60 – 75%
Ниже порогового	2 (неудовлетворительно)	незачтено	Ниже 60%

83. Вопросы промежуточной аттестации

Третий триместр (Зачет, ПК-3.2, УК-5.3)

1. Раскройте сущность управленческого решения как элемента управления системой
2. Раскройте особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла
3. Раскройте сущность корпоративной культуры и поведения организации
4. Раскройте факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры
5. Раскройте сущность формирования и поддержания корпоративной культуры
6. Раскройте сущность изменений корпоративной культуры
7. Раскройте современную ситуацию и перспективы развития корпоративной культуры в России
8. Раскройте сущность поведения индивида
9. Раскройте сущность восприятия индивида, его особенности
10. Раскройте сущность личности и организации
11. Представьте обзор классических зарубежных теорий мотивации
12. Раскройте сущность современных теорий мотивации
13. Раскройте инновационные подходы к мотивации и стимулирование сотрудников
14. Раскройте сущность результативности мотивации
15. Раскройте роль, понятие и виды групп в организациях
16. Раскройте сущность команды как особого вида групповой работы в современных организациях
17. Раскройте практические проблемы организации групповой и командной работы
18. Раскройте сущность эффективности работы групп и команд
19. Раскройте сущность конфликтов и конфликтного поведения
20. Раскройте сущность процесса коммуникации
21. Раскройте виды коммуникаций в организации
22. Раскройте сущность невербальных коммуникаций
23. Раскройте барьеры на пути эффективных коммуникаций
24. Раскройте сущность активного слушания как средства эффективного общения
25. Раскройте сущность коммуникационных сетей
26. Раскройте истоки и классические исследования лидерства
27. Раскройте сущность организационного лидерства или лидера организации
28. Раскройте властный аспект организационного лидерства
29. Раскройте управленческий аспект лидерства
30. Раскройте современные оценки феномена лидерства
31. Раскройте сущность доверия в контексте лидерства
32. Раскройте необходимость организационного развития
33. Раскройте современные тенденции развития организации
34. Раскройте модели организационного развития
35. Раскройте концепция организационного развития
36. Раскройте необходимость изменений
37. Раскройте сущность сопротивления изменениям в организациях
38. Раскройте сущность преодоления сопротивлений
39. Раскройте сущность индивидуального стресса

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет позволяет оценить сформированность компетенций, теоретическую подготовку студента, его способность к творческому мышлению, готовность к практической деятельности, приобретенные навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

При балльно-рейтинговом контроле знаний итоговая оценка выставляется с учетом набранной суммы баллов.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного опроса) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала, умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

- усвоение программного материала;
- умение излагать программный материал научным языком;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение отвечать на видоизмененное задание;
- владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
- умение обосновывать принятые решения;
- владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
- умение подкреплять ответ иллюстративным материалом. Тестирование
- При определении уровня достижений студентов с помощью тестового контроля ответ считается правильным, если:
 - в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
 - по вопросам, предусматривающим множественный выбор правильных ответов, выбраны все правильные ответы;
 - в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
 - в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность;
 - в тестовом задании на установление соответствия сопоставление произведено верно для всех пар.

При оценивании учитывается вес вопроса (максимальное количество баллов за правильный ответ устанавливается преподавателем в зависимости от сложности вопроса). Количество баллов за тест устанавливается посредством определения процентного соотношения набранного количества баллов к максимальному количеству баллов.

Критерии оценки

До 60% правильных ответов – оценка «неудовлетворительно».

От 60 до 75% правильных ответов – оценка «удовлетворительно».

От 75 до 90% правильных ответов – оценка «хорошо».

Свыше 90% правильных ответов – оценка «отлично».

Вопросы и задания для устного опроса

При определении уровня достижений студентов при устном ответе необходимо обращать особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность ответа – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) ответа – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

Практические задания

При определении уровня достижений студентов при выполнении практического задания необходимо обращать особое внимание на следующее:

- задание выполнено правильно;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- умение работать с объектом задания демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;
- выполнение задания теоретически обосновано.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность выполнения задания – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) выполнения – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 301 с. – (Бакалавр и магистр. Модуль). – ISBN 978-5-534-01314-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL <https://www.biblio-online.ru/bcode/433606>

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 249 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08254-8. – Текст электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434335>

3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 351 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08255-5. – Текст электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437058>

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 207 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08250-0. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL <https://www.biblio-online.ru/bcode/437060>

Дополнительная литература

1. Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.] ; под редакцией А. В. Райченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 471 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-2918-8. – Текст : электронны // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/448103>

2. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Т. Зуб. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 284 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-00490-8. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432837>

3. Лебон, Г. Психология масс / Г. Лебон ; переводчик Э. К. Пименова, А. Фридман. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 264 с. – (Антология мысли). – ISBN 978-5-534-09319- – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/427635>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://pedagogy.ru/> - Сайт по педагогике для студентов
2. <http://pedlib.ru> - Педагогическая библиотека
3. <http://scholar.urfu.ac.ru/courses/Technology/index.html> Новые педагогические технологии

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;
- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- регулярно выполняйте задания для самостоятельной работы, своевременно отчитывайтесь преподавателю об их выполнении;
- изучив весь материал, проверьте свой уровень усвоения содержания дисциплины и готовность к сдаче зачета/экзамена, выполнив задания и ответив самостоятельно на примерные вопросы для промежуточной аттестации.

Алгоритм работы над каждой темой:

- изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
- прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;
- выпишите в тетрадь основные понятия и категории по теме, используя лекционный материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к промежуточной аттестации;
- составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на аудиторном занятии;
- повторите определения терминов, относящихся к теме;
- продумайте примеры и иллюстрации к обсуждению вопросов по изучаемой теме;
- подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;
- продумывайте высказывания по темам, предложенным к аудиторным занятиям.

Рекомендации по работе с литературой:

- ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;
- составьте собственные аннотации к другим источникам, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к промежуточной аттестации;
- выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы;
- проработайте содержание источника, сформулируйте собственную точку зрения на проблему с опорой на полученную информацию.

12. Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе используется программное обеспечение, позволяющее осуществлять поиск, хранение, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители, организацию взаимодействия в реальной и виртуальной образовательной среде.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины студентами фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

12.1 Перечень программного обеспечения

1. Microsoft Windows 7 Pro
2. Microsoft Office Professional Plus 2010
3. 1С: Университет ПРОФ

12.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (<http://www.garant.ru>)
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

12.2 Перечень современных профессиональных баз данных

1. Профессиональная база данных «Открытые данные Министерства образования и науки РФ» (<http://xn---8sblcdzzacvuc0jbg.xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/opendata/>)
2. Электронная библиотечная система Znanium.com(<http://znanium.com/>)
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Мультимедийный класс № 105.

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Автоматизированное рабочее место в составе (системный блок, монитор, фильтр, мышь, клавиатура, веб камера, документ камера, акустическая система), мультимедийный проектор, интерактивная доска, магнитно-маркерная доска, магнитофон, телевизор, видеоманитфон.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы №225.

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (персональный компьютер 10 шт.).

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы

Читальный зал электронных ресурсов № 1016.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета: автоматизированные рабочие места (компьютер – 12 шт.).

Мультимедийный проектор, многофункциональное устройство, принтер.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации, электронные диски с учебными и учебно-методическими пособиями.