

**Министерство науки и высшего образования РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

---

Направление подготовки/специальность: 38.04.01 Экономика

Наименование образовательной программы: Бухгалтерский учет, аудит и налоговый консалтинг

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очно-заочная

**Рабочая программа дисциплины**  
**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

<b>Блок:</b>	<b>Блок 1 «Дисциплины (модули)»</b>
<b>Часть образовательной программы:</b>	<b>Обязательная</b>
<b>№ дисциплины по учебному плану:</b>	<b>Б1.О.04</b>
<b>Трудоемкость в зачетных единицах:</b>	<b>3 семестр - 2;</b>
<b>Часов (всего) по учебному плану:</b>	<b>72 часа</b>
<b>Лекции</b>	<b>3 семестр - 8 часов;</b>
<b>Практические занятия</b>	<b>3 семестр - 8 часов;</b>
<b>Лабораторные работы</b>	<b>не предусмотрено учебным планом</b>
<b>Консультации</b>	<b>проводится в рамках часов аудиторных занятий</b>
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>3 семестр - 55,7 часа;</b>
<b>в том числе на КП/КР</b>	<b>не предусмотрено учебным планом</b>
<b>Иная контактная работа</b>	<b>проводится в рамках часов аудиторных занятий</b>
<b>включая:</b> Тестирование Коллоквиум Коллективное задание Контрольная работа Эссе	
<b>Промежуточная аттестация:</b>	
<b>Зачет</b>	<b>3 семестр - 0,30 часа;</b>

**Москва 2022**

**ПРОГРАММУ СОСТАВИЛ:**

Преподаватель

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

О.В.  
Колесникова

**СОГЛАСОВАНО:**

Руководитель  
образовательной  
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Андрошина И.С.
	Идентификатор	R76247ef5-AndroshinaIS-3e3ea71

И.С.  
Андрошина

Заведующий выпускающей  
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курдюкова Г.Н.
	Идентификатор	R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8c

Г.Н. Курдюкова

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель освоения дисциплины:** Подготовка к применению психологических и управленческих знаний в профессиональной деятельности на основе принципов регуляции человеческого поведения в рамках организации, управления процессами групповой динамики, эффективного использования кадрового потенциала.

### Задачи дисциплины

- анализ социально-психологических факторов успешной групповой деятельности;
- освоение методик определения типа организационной культуры;
- изучение закономерностей организационного поведения и развития;
- формирование готовности к профессиональной деятельности в ситуации неопределённости;
- овладение методами командообразования (team building); построение типологии лидерства.

Формируемые у обучающегося **компетенции** и запланированные **результаты обучения** по дисциплине, соотнесенные с **индикаторами достижения компетенций**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы	знать: - механизмы управления формированием и развитием команды проекта.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	уметь: - в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	знать: - тенденции изменения и развития культур организации;
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-2 <sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	уметь: - предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной	ИД-1 <sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их	уметь: - применять критерии оценки чужой и своей компетентности;

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	использует для успешного выполнения порученного задания	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-2 <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	знать: - взаимосвязь морального и профессионального становления личности.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

Дисциплина относится к основной профессиональной образовательной программе Бухгалтерский учет, аудит и налоговый консалтинг (далее – ОПОП), направления подготовки 38.04.01 Экономика, уровень образования: высшее образование - магистратура.

Требования к входным знаниям и умениям:

- знать структуру, функции закономерности развития политической системы общества
- знать основные структурные элементы общества и закономерности социального взаимодействия
- знать проблемы и категории философских аксиологических дисциплин
- уметь самостоятельно ориентироваться в политической ситуации в стране и мире
- уметь выстраивать эффективные коммуникации в межличностных и профессиональных отношениях
- уметь различать типы мировоззрения

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при выполнении выпускной квалификационной работы.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Разделы/темы дисциплины/формы промежуточной аттестации	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы										Содержание самостоятельной работы/ методические указания	
				Контактная работа							СР				
				Лек	Лаб	Пр	Консультация		ИКР		ПА	Работа в семестре	Подготовка к аттестации /контроль		
КПР	ГК	ИККП	ТК												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Системное понимание организации	11.0	3	1.0	-	-	-	-	-	-	-	10	-	<b><u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u></b> Изучение разделов рекомендованной литературы по данной теме и подготовка к тестированию <b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b> [3], с. 5-27	
1.1	Сущность и типы организаций	5.5		0.5	-	-	-	-	-	-	-	5	-		
1.2	Формы организации и формы управления	5.5		0.5	-	-	-	-	-	-	-	5	-		
2	Малые группы и команды в организации	12.7		1.0	-	1	-	-	-	-	-	-	10.7	-	<b><u>Подготовка к практическим занятиям:</u></b> Проведение исследования "Является ли моя команда в организации суперкомандой?" <b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b> [4], с.112-145
2.1	Управленческая власть, руководство, лидерство	6.2		0.5	-	-	-	-	-	-	-	5.7	-		
2.2	Малые группы в организации	6.5		0.5	-	1	-	-	-	-	-	5	-		
3	Культуры организации	13.0		1.0	-	2	-	-	-	-	-	-	10	-	<b><u>Проведение исследований:</u></b> Тип Организационной культуры моей организации. Представление результатов исследования. <b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b> [2], 181-241 [3], 128-158
3.1	Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации	6.5		0.5	-	1	-	-	-	-	-	5	-		
3.2	Теории межкультурной коммуникации.	6.5		0.5	-	1	-	-	-	-	-	5	-		
4	Закономерности социокультурной эволюции	21		3	-	3	-	-	-	-	-	-	15	-	

	организации												изменение и научение". В какой организации я хотел бы работать.
4.1	Циклы жизни организации	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	<b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b>
4.2	Модели организационных изменений.	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	[4], 149-175
4.3	Роль мировых религий в цивилизационном процессе.	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	
5	Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	<b><u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u></b> Изучение рекомендованной литературы по теме "Компетентностный подход в кадровой работе". Анализ собственных персональных компетенций
5.1	Назначение компетентностного подхода	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	<b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b>
													[2], с. 3-69
6	Моральное и профессиональное развитие личности.	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	<b><u>Подготовка к практическим занятиям:</u></b> Подготовка к дискуссии: Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике.
6.1	Моральная саморегуляция деятельности личности в организации	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	Организационная и персональная ответственность <b><u>Изучение материалов литературных источников:</u></b>
													[1], с.80-118
	Зачет	0.30	-	-	-	-	-	-	-	0.30	-	-	
	Всего за семестр	72.00	8.0	-	8	-	-	-	-	0.30	55.7	-	
	Итого за семестр	72.00	8.0	-	8	-	-	-	-	0.30	55.7	-	

**Примечание:** Лек – лекции; Лаб – лабораторные работы; Пр – практические занятия; КПП – аудиторные консультации по курсовым проектам/работам; ИККП – индивидуальные консультации по курсовым проектам/работам; ГК- групповые консультации по разделам дисциплины; СР – самостоятельная работа студента; ИКР – иная контактная работа; ТК – текущий контроль; ПА – промежуточная аттестация

## **3.2 Краткое содержание разделов**

### 1. Системное понимание организации

#### 1.1. Сущность и типы организаций

Организации: коммерческие, некоммерческие, государственные гражданские и военные, сетевые, гибридные организации. Сетевые структуры в современных организациях. Мультиагентные организационные системы. Миссия и функции организации. Дерево целей. Ответственности: правовая, деловая, социальная..

#### 1.2. Формы организации и формы управления

Коммуникации внутри организации и между организациями. Формальные и неформальные коммуникации. Строение организации. Теории организации: образы и парадигмы. Организационная идентичность личности. Роль ценностных ориентаций в формировании и эволюции социальных институтов. Освоение поведенческих норм и культурных кодов организации..

### 2. Малые группы и команды в организации

#### 2.1. Управленческая власть, руководство, лидерство

Должностная модель управления. Типы руководства/лидерства: транзакционное, трансформирующее и харизматическое руководство. Ситуационная динамика управления. Дезорганизаторы поведения. Проблемное осмысление информации и принятие управленческих решений..

#### 2.2. Малые группы в организации

Факторы группового поведения. Команда как организационная форма коллективного управления. Принципы командообразования. Формальные и неформальные группы; функциональные (кросс-функциональные), проектные и управленческие команды. Групповая динамика (уровни/стадии развития группы) и циклы жизни команд. Роли и правила. Трудовая пассивность и сверхнормативная активность членов группы. Сбои в работе и групповая эффективность. Групповая сплочённость и показатели работы группы..

### 3. Культуры организации

#### 3.1. Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации

Ценности и установки личности, ценности организации, ценности социальные и общечеловеческие. Материальные и духовные потребности и интересы. Ценности развития и творчества vs ценности выживания и стабильности. Роль коллективных решений в современной организации..

#### 3.2. Теории межкультурной коммуникации.

Культурные различия и культурные заимствования. Типы коммуникационных барьеров и причины конфликтов в организации на почве разногласий, имеющих ценностную природу. Гендерные, поколенческие, национальные, классовые, образовательные, лингвистические, религиозные, эстетические, поселенческие факторы групповой сплочённости и разобщённости. Пути выхода из конфликтных ситуаций. Правила вежливости и деловой этикет..

### 4. Закономерности социокультурной эволюции организации

#### 4.1. Циклы жизни организации

Кризисы и фазовые переходы. Инструменты оценки и анализа организационной культуры. Эволюция культурных кодов организаций в цивилизационном процессе: семья – государство – корпорация/ассоциация – виртуальные сети. Трансформации организационных культур. Факторы международной среды, влияющие на культуру организации. Позиционирование и адаптация организации в международной среде (в глобальной цивилизации). Репутация организации..

#### 4.2. Модели организационных изменений.

Организационное научение. Трудовая мотивация. Теории мотивации работы: теория потребностей, теория ожиданий, теория справедливости. Стратегии развития организации..

#### 4.3. Роль мировых религий в цивилизационном процессе.

Отношение к бедности, труду, торговле, наживе в авраамических религиях, конфуцианстве, буддизме. Влияние религиозной веры на деловые качества..

### 5. Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.

#### 5.1. Назначение компетентностного подхода

Виды компетенций. Инициатива и дисциплина Саморегуляция поведения. Особенность метакомпетенций как регулятора собственного развития. Базовые умения саморегуляции: аутогенная тренировка, идеомоторная тренировка, управление эмоциональными состояниями, психофизиологические способы снятия стресса. Временные поведенческие ресурсы. Конфликтонезависимость. Страх публичных выступлений и его преодоление. Имиджевый самоконтроль. Персональные компетенции как регуляторы процессов капитализации неосязаемых активов личности..

### 6. Моральное и профессиональное развитие личности.

#### 6.1. Моральная саморегуляция деятельности личности в организации

Механизмы организационной, политической и профессиональной социализации личности. Стадии нравственного созревания (морального развития) личности. Мораль и нравственность. Принципы профессиональной этики. Различные подходы к понятию «профессия»: профессия как специальность и как уровень овладения сложной деятельностью. Типы совместной деятельности и типы профессионализма. Диспозиционные управленческие отношения: труд, работа, дело, служба, занятие. Позиционирование личности в организации, профессии и обществе. Карьера как инструмент управления развитием личности и группы. Виды карьер. Групповое взаимодействие и управление деловой карьерой.

### **3.3. Темы практических занятий**

1. Моральная и профессиональная карьера;
2. Стабильность и развитие организации в меняющемся мире;
3. Ценности личности и ценности организации;
4. Организационная идентичность личности;
5. Понятие "человеческого капитала";
6. Малые группы и команды в организации.

### **3.4. Темы лабораторных работ** не предусмотрено



### **3.5 Консультации**

#### *Групповые консультации по разделам дисциплины (ГК)*

1. Консультации проводятся по разделу "Системное понимание организации"
2. Консультирование по проведению исследования в малой группе "Является ли моя команда суперкомандой?"
3. Консультирование по проведению исследования в организации по определению типа организационной культуры
4. Консультации проводятся по разделу "Закономерности социокультурной эволюции организации" с целью подготовки выступления на практическом занятии по одной из тем данного раздела
5. Консультации проводятся по разделу "Сущность компетентного подхода к личностному развитию." Методики анализа персональных компетенций
6. Консультации проводятся по разделу "Моральное и профессиональное развитие личности". Выступление на практическом занятии и участие в дискуссии "Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике Организационная и персональная ответственность".

### **3.6 Тематика курсовых проектов/курсовых работ**

Курсовой проект/ работа не предусмотрены

### 3.7. Соответствие разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Запланированные результаты обучения по дисциплине (в соответствии с разделом 1)	Коды индикаторов	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.3.1)						Оценочное средство (тип и наименование)
		1	2	3	4	5	6	
<b>Знать:</b>								
механизмы управления формированием и развитием команды проекта	ИД-1ук-3		+					Коллоквиум/Принципы командообразования (КМ-2)
тенденции изменения и развития культур организации;	ИД-1ук-5			+				Коллоквиум/Культуры в организации (КМ-3)
взаимосвязь морального и профессионального становления личности	ИД-2ук-6						+	Эссе/Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6)
<b>Уметь:</b>								
в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	ИД-2ук-3	+						Тестирование/Системное понимание организации (КМ-1)
предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	ИД-2ук-5				+			Коллективное задание/Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4)
применять критерии оценки чужой и своей компетентности;	ИД-1ук-6					+		Контрольная работа/Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5)

## **4. КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ)**

### **4.1. Текущий контроль успеваемости**

#### **3 семестр**

Форма реализации: Защита задания

1. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)
2. Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)

Форма реализации: Проверка задания

1. Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)

Форма реализации: Смешанная форма

1. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

Форма реализации: Устная форма

1. Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)

Балльно-рейтинговая структура дисциплины является приложением А.

### **4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине**

*Зачет (Семестр №3)*

Итоговая оценка "зачтено" проставляется тем магистрам, кто выполнил задания контрольных мероприятий в полном объеме.

В диплом выставляется оценка за 3 семестр.

**Примечание:** Оценочные материалы по дисциплине приведены в фонде оценочных материалов ОПОП.

## **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1 Печатные и электронные издания:**

1. Малиновская, Н. М. Профессиональная этика : учебное пособие [для магистров направления "Менеджмент"] / Н. М. Малиновская . – СПб. : Лань-Пресс, 2019 . – 260 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература) . - ISBN 978-5-8114-3324-7 .;
2. С. А. Шапиро- "Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2015 - (221 с.)  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165>;
3. С. А. Шапиро- "Организационное поведение", (2-е изд., доп. и перераб.), Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2019 - (446 с.)  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>;
4. Л. И. Дорофеева- "Организационное поведение", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2015 - (406 с.)  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938>.

## 5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. СДО "Прометей";
2. Windows / Операционная система семейства Linux;
3. Майнд Видеоконференции;
4. Acrobat Reader.

## 5.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС "Университетская библиотека онлайн" - [http://biblioclub.ru/index.php?page=main\\_ub\\_red](http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red)
3. Научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/>
4. Электронная библиотека МЭИ (ЭБ МЭИ) - <http://elib.mpei.ru/login.php>
5. Открытая университетская информационная система «РОССИЯ» - <https://uisrussia.msu.ru>

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тип помещения	Номер аудитории, наименование	Оснащение
Учебные аудитории для проведения лекционных занятий и текущего контроля	К-501, Учебная лаборатория инженерной экологии	парта со скамьей, стол преподавателя, стол, стул, доска меловая, стенд информационный, стенд учебный, учебно-наглядное пособие
Учебные аудитории для проведения практических занятий, КР и КП	К-501, Учебная лаборатория инженерной экологии	парта со скамьей, стол преподавателя, стол, стул, доска меловая, стенд информационный, стенд учебный, учебно-наглядное пособие
Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	К-501, Учебная лаборатория инженерной экологии	парта со скамьей, стол преподавателя, стол, стул, доска меловая, стенд информационный, стенд учебный, учебно-наглядное пособие
Помещения для самостоятельной работы	С-304/1, Научно-исследовательская лаборатория	стол, стул, шкаф для одежды, вешалка для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, доска маркерная, ноутбук, компьютер персональный
	С-311, Компьютерный класс каф. "ЭЭП"	кресло рабочее, стол, стул, вешалка для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, доска маркерная, ноутбук, компьютер персональный, инвентарь специализированный
Помещения для консультирования	С-306, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, компьютер персональный
	С-308, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный

	С-310/1, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный
	С-310/2, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный
	С-314/1, Учебная аудитория	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, вешалка для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный
	С-316, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, компьютер персональный, принтер
	С-318, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный, книги, учебники, пособия
	С-313, Преподавательская	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный
Помещения для хранения оборудования и учебного инвентаря	С-304/2, Архив	стеллаж, стеллаж для хранения книг, книги, учебники, пособия, архивные документы

## БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

## Организационное поведение

(название дисциплины)

## 3 семестр

**Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:**

- КМ-1 Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)  
 КМ-2 Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)  
 КМ-3 Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)  
 КМ-4 Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)  
 КМ-5 Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)  
 КМ-6 Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

**Вид промежуточной аттестации – Зачет.**

Номер раздела	Раздел дисциплины	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5	КМ-6
		Неделя КМ:	3	5	7	9	12	15
1	Системное понимание организации							
1.1	Сущность и типы организаций		+					
1.2	Формы организации и формы управления		+					
2	Малые группы и команды в организации							
2.1	Управленческая власть, руководство, лидерство			+				
2.2	Малые группы в организации			+				
3	Культуры организации							
3.1	Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации				+			
3.2	Теории межкультурной коммуникации.				+			
4	Закономерности социокультурной эволюции организации							
4.1	Циклы жизни организации					+		
4.2	Модели организационных изменений.					+		
4.3	Роль мировых религий в цивилизационном процессе.					+		
5	Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.							

5.1	Назначение компетентностного подхода					+	
6	Моральное и профессиональное развитие личности.						
6.1	Моральная саморегуляция деятельности личности в организации						+
Вес КМ, %:		15	20	20	15	15	15