

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол от «19» июня 2018 г. № 11  
Зав. кафедрой Л.С. Валинурова



Согласовано:  
Председатель УМК института



/ Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Организационное поведение

Вариативная часть, обязательная дисциплина

**программа бакалавриата**

Направление подготовки (специальность)  
38.03.01 Экономика

Профиль: «Международный бизнес с углубленным изучением китайского / русского языка»

Квалификация  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
Профессор, докт. экон. наук.



Елкина Л.Г.

Для приема 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель: докт. экон. наук, профессор Елкина Л.Г.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры «Инновационная экономика» протокол от «19» июня 2018 г. № 11

Заведующий кафедрой



/ Валинурова Л.С. /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины: обновлено программное обеспечение утверждены на заседании кафедры «Инновационная экономика», протокол № 5/1 от «18» января 2019 г.



Заведующий кафедрой

/ Валинурова Л.С. /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	11
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	11
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	15
4.3 Рейтинг-план дисциплины.....	16
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	28
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....	29
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	30

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать: - теоретические основы нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - виды ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	ОПК-4 - способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;	
	Знать - основные закономерности поведения человека и группы людей в организациях.	ПК-9– способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	
Умения	Уметь: - применять методы принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;	ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	
	Уметь: - применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	ПК-9–способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: - навыками выбора организационно-управленческого решения.	ОПК-4:способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной	

		деятельности и готовность нести за них ответственность	
	Владеть: - навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	ПК-9: способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам вариативной части. Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Целью изучения дисциплины является приобретение студентами знаний об особенностях поведения людей в организации, формирования умений и навыков управления их деятельностью в условиях определенных организационных структур и изменений в организации.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Социология», «Менеджмент» и других.

Дисциплина «Организационное поведение» является необходимой для успешного прохождения практики и государственной итоговой аттестации.

**3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Организационное поведение»  
на 5 семестре

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	36
практических/ семинарских	36
Лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36

Форма(ы) контроля:

Экзамен - 5семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<b>Модуль 1. Основные понятия и концепции организационного поведения.</b>							
1.	<b>Тема 1. Введение в организационное поведение.</b>  Понятие организационного поведения. История возникновения. Обзор основных подходов и школ научной мысли (научный менеджмент, школа человеческих отношений и т.д.) Сущность, особенности и возможности некоторых подходов. Основные модели (авторитарная, опеки, поддерживающая).	4	4		5,8	№ 1,4 из основного списка; № 2,3,4 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации. Подготовка доклада и презентации	Доклад
2.	<b>Тема 2. Личности в организации.</b> Поведение и свойства личности. Стадии развития личности и её черты. Личностные характеристики. Теории личности. Понятие социализации личности. Обучение в организации. Организационная социализация	4	4		4	№ 1,2,3 из основного списка; № 5 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации.	Тестирование

3.	<p><b>Тема 3. Взаимодействие человека и организации.</b>          Процесс взаимодействия личности и организации. Адаптация и факторы взаимодействия личности и организации. Ценности личности и установки личности. Возможности влияния на ценности и установки личности. Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p>	2	4		4	№ 1,2,3 из основного списка; № 5 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации.	Тестирование
	<p><b>Модуль 2. Проблемы организационного поведения: группы, лидерство, конфликты</b></p>							
5.	<p><b>Тема 4. Формирование групп и групповое принятие решений.</b>          Причины объединения людей в группы. Классификация групп и стадии развития. Групповая динамика. Структура группы, лидерство, роли, статус, размер, состав. Факторы, определяющие сплоченность группы. Принятия решений. Коммуникации в организации. Управление поведением в конфликтной ситуации.</p>	6	6		4	№ 1,2,3 из основного списка; № 5 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации	Тестирование, ситуационная задача
6	<p><b>Тема 5. Лидерство в организации.</b>          Природа лидерства. Различные подходы к проблеме лидерства. Личностные профили лидера и формирования лидерских качеств у современного менеджера. Стили лидерства. Взаимосвязь понятий: власть, полномочия, лидерство.</p>	6	4		5	№ 1,2,3 из основного списка; № 5 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации	Тестирование, ситуационная задача



	<p><b>Тема 6. Мотивация и результативность организации.</b>  Понятие мотивации. Классификация и содержание основных теорий мотивации. Роль мотивации в руководстве подчиненных. Использование стимулов в процессе мотивации. Системы формирования мотивационных установок. Компетенции персонала.</p>	4	4		4	№ 1,2,3 из основного списка; № 1,4 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации	Ситуационная задача
	<p><b>Модуль 3. Организационные структуры и управление изменениями.</b></p>							
7	<p><b>Тема 7. Организационные структуры управления.</b>  Понятие, классификация организаций. Модели организационных структур. Традиционные и адаптивные организационные структуры и их влияние на поведение сотрудников</p>	4	4		4	№ 2,3,4 из основного списка; № 1,5 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации	Тестирование
8	<p><b>Тема 8. Организационное поведение и изменения в организации.</b>  Источники изменений в организации. Формы и причины сопротивления нововведению. Методы борьбы с сопротивлением. Управление поведением в условиях изменений. Организационное поведение в международном бизнесе.</p>	6	6		4	№ 2,3, 4 из основного списка; № 4 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, сбор информации	Конспект
	<b>Всего часов:</b>	<u>36</u>	<u>36</u>		<u>34,8</u>			



#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ОПК-4** – способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Этап освоения компетенции (уровень)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 неудовлетворительно	3 удовлетворительно	4 хорошо	5 отлично
Первый этап (уровень)	Знать: - теоретические основы нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - виды ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	Фрагментарное знание -теоретических основ нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - видов ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	Неполные представления - теоретических основ нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - видов ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления теоретических основ нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - видов ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	Сформированные систематические представления о теоретической основе нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - о видах ответственности за принятое организационно-управленческое решение.

<p>9Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь: - применять методы принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p>	<p>Фрагментарное умение применять методы принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение применять методы принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять методы принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность</p>	<p>Сформированное умение применять методы принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p>
<p>Третий этап (уровень)</p>	<p>Владеть: - навыками выбора организационно- управленческого решения.</p>	<p>Фрагментарное владение навыками выбора организационного решения.</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владения навыками выбора организационно- управленческие решения.</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения навыками выбора организационно- управленческие решения.</p>	<p>Сформированное систематическое владение навыками выбора организационно- управленческого решения.</p>

**ПК-9: способность организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта**

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 неудовлетворительно	3 удовлетворительно	4 хорошо	5 отлично
Первый этап (уровень)	Знать: -основные закономерности поведения человека и группы людей в организациях.	Фрагментарное знание основные закономерности поведения человека и группы людей в организациях.	Неполные представления обосновных закономерностях поведения человека и группы людей в организациях.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в представлении основных закономерностей поведения человека и группы людей в организациях.	Сформированные систематические представления об основных закономерностях поведения человека и группы людей в организациях.
Второй этап (уровень)	Уметь: применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	Фрагментарное умение применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	В целом успешное, но не систематическое умение применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	Сформированное умение применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;

Третий этап (уровень)	Владеть: навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	Фрагментарное владение навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	В целом успешное, но не систематическое владения навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	Сформированное систематическое владение навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта
--------------------------	--	---	---	--	--

### Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины).

Шкалы оценивания:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично»

#### 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать: - теоретические основы нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - виды ответственности за принятое организационно-управленческое решение.	<b>ОПК-4</b>	Тест; доклад, контрольная работа; конспект; экзаменационные вопросы.
	Знать: -основные закономерности поведения человека и группы людей в организациях.	<b>ПК-9</b>	Тест; доклад; контрольная работа; конспект; экзаменационные вопросы.
2-й этап Умения	<u>Уметь:</u> - применять методы принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.	<b>ОПК-4</b>	Ситуационная задача; тест; контрольная работа.
	<u>Уметь:</u> - применять способы организации деятельности малой группы, созданной для реализации проекта;	<b>ПК -9</b>	Ситуационная задача; тест; контрольная работа.
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	<u>Владеть:</u> - навыками выбора организационно-управленческого решения.	<b>ОПК-4</b>	Ситуационная задача; тест; контрольная работа.
	<u>Владеть:</u> - навыками организации деятельности группы в процессе реализации конкретного экономического проекта	<b>ПК-9</b>	Ситуационная задача; тест; контрольная работа.

### Рейтинг-план дисциплины

Б.1.В.1.05 Организационное поведение

Направление 38.03.01 «Экономика», профиль «Международный бизнес с углубленным изучением китайского / русского языка»

курс 3, семестр 5,

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр		
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1. Основные понятия и концепции организационного поведения</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Аудиторная работа	5	3	0	15
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 2. Проблемы организационного поведения: группы, лидерство, конфликты</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Аудиторная работа	5	3	0	15
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 3 Организационные структуры и управление изменениями</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Аудиторная работа	5	2	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Контрольная работа	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Студенческая олимпиада	5	1	0	5
2. Публикация статей (участие в конференции)	5	1	0	5
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных) занятий			0	-10
<b>Экзамен</b>				<b>30</b>
<b>Итого:</b>				<b>110</b>



## Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 вопроса.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»
Институт экономики, финансов и бизнеса	Профиль «Международный бизнес с углубленным изучением китайского / русского языка»
Кафедра инновационной экономики	Дисциплина «Организационное поведение»

### Экзаменационный билет № 1

1. Исторические основы современного организационного поведения.
2. Мотивация: понятие и её характеристики. Виды мотивации.

Зав. кафедрой

Л.С.Валинурова

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30** баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.
- **17-24** баллов выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.
- **10-16** баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.
- **1-10** баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов.. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос

**Вопросы для подготовки к экзамену:**

1. Понятие «организационное поведение».
2. Исторические основы современного организационного поведения.
3. Понятие и содержание концепции «Научный менеджмент».
4. Характеристика научного подхода «Школа человеческих отношений»
5. Современные модели организационного поведения (когнитивный, бихевиористический подходы).
6. Личность и её роль в организации
7. Теории черт личности.
8. Восприятие людей и событий: понятие, сравнение ощущения и восприятия, стереотипы.
9. Установки: понятие, основные черты и функции.
10. Удовлетворенность от работы: понятие, параметры.
11. Факторы, влияющие на удовлетворенность.
12. Конфликты в организации: понятие, причины, виды, стратегии разрешения.
13. Лидерство как выражение отношений «доминирование-подчинение».
14. Условия смены лидера. Концепция «кредита доверия» Холландера .
15. Отличия лидерства от руководства.
16. Функции лидера.
17. Ролевая дифференциация лидерства.
18. Теории стиля руководства.
19. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
20. Ситуационный подход в лидерстве (теории Фидлера, Танненбаума – Шмидта).
21. Поведенческий подход в лидерстве.
22. Мотивационный подход в лидерстве.
23. Сущность и аспекты власти.
24. Источники власти.
25. Виды власти. Влияние и полномочия.
26. Стратегии влияния. Подготовительные и превентивные стратегии.
27. Группа как пространство лидерской активности.
28. Характеристики группы.
29. Классификация групп.
30. Стадии развития группы.
31. Роли и нормы в группе.
32. Сплоченность группы: понятие и факторы.
33. Групповое и индивидуальное принятие решения.
34. Мотивация: понятие и её характеристики. Виды мотивации.
35. Теория приобретенных потребностей Макклелланда.
36. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. Мак- Грегора, Ф. Герцберга, К. Альдерфера).
37. Процессные теории мотивации (В. Врума, К. Левина и Э Толмена, С. Адамса).
38. Общение: понятие и виды.
39. Средства общения
40. Постулаты делового общения.
41. Активное слушание как основа конструктивного общения.
42. Умение спрашивать как форма активного общения.
43. Беседа как форма общения лидера.
44. Потенциал лидера: понятие и оценка
45. Понятие организационной структуры формальной организации
46. Простая и функциональная структура
47. Дивизиональная структура.
48. Матричная организация
49. Управление изменениями в организации

## 50. Организационное поведение в международном бизнесе.

### **Рубежный контроль усвоения учебного материала:**

В качестве оценочного средства уровня освоения учебного материала используется контрольная работа

#### **Задания для контрольной работ**

*Цель проведения контрольной работы* – оценить уровень владения базовыми понятиями и терминами в сфере организационного поведения. Контрольная работа выполняется в письменной форме и включает не менее 10 вопросов.

#### **Вопросы для формирования задания контрольных работ № 1 (модуль 1).**

1. Авторитарная модель организационного поведения – это....
2. Модель опеки организационного поведения – это...
3. Поддерживающая модель организационного поведения – это....
4. Дайте определение понятия «Личность».
5. Перечислите факторы, формирующие развитие личности.
6. Что означает «Направленность личности».
7. Понятия «Темперамент» и «Способности личности».
8. Понятие «Характер человека» и составляющие характера.
9. Стадии развития личности.
10. Почему менеджеру важно знать стадии развития человека.
11. Назовите основные черты личности.
12. Четыре стиля принятия решений по К.Юнгу.
13. Дайте определение характеристики личности «Локус контроля».
14. Дайте определение характеристики личности «Самооценка»
15. Дайте определение характеристики личности «Авторитаризм»
16. Дайте определение характеристики личности «Макиавеллизм»
17. Дайте определение характеристики личности «Ориентация по типу А»
18. Дайте определение характеристики личности «Ориентация по типу Б»
19. Дайте определение характеристики личности «Склонность к риску»
20. Обстоятельства, определяющие свойства личности.

#### **Вопросы для формирования задания контрольной работы № 2 (по модулю №2)**

1. Дайте определение понятия «Группа».
2. Перечислите причины объединения людей в группы.
3. Перечислите разновидности групп.
4. Назовите стадии развития группы.
5. Индивидуальное и групповое принятие решений.
6. Понятие «Коммуникация».
7. Перечислите виды коммуникаций
8. Назовите разновидности коммуникационных барьеров.
9. Перечислите виды коммуникационных сетей.
10. Понятие «Лидерство».
11. Функции лидерства.
12. Формальные лидеры – это ...
13. Неформальные лидеры - это...
14. Охарактеризуйте влияние на групповое поведение неформальных лидеров.
15. Назовите стили лидерства в современных теориях.
16. Дайте определение понятия «Власть»
17. Дайте определение понятия «Полномочия»
18. Дайте определение понятия «Лидерство»
19. Взаимосвязь понятий: власть, полномочия, лидерство.

20. Конфликты в организации: понятие.
21. Причины конфликтов в организации
22. Понятие «Мотивация».
23. Назовите основные теории мотивации.
24. Дайте характеристику иерархии потребностей.
25. Назовите материальные стимулы мотивации персонала организации.
26. Назовите моральные стимулы мотивации персонала организации.

### **Вопросы для формирования задания контрольной работы № 3 (по модулю 3)**

1. Дайте определение организации.
2. Формальные и неформальные организации.
3. Дайте характеристику линейной организационной структуры.
4. Дайте характеристику линейно-функциональной организационной структуры
5. Дайте характеристику дивизионной организационной структуры
6. Дайте характеристику проектной организационной структуры.
7. Дайте характеристику матричной организационной структуры.
8. Механистические и органические организационные структуры.
9. Источники изменений в организации (внутренние и внешние).
10. Изменения, связанные с жизненным циклом организации.
11. Эволюционные и революционные изменения в организациях.
12. Формы и причины сопротивления нововведением.
13. Методы борьбы с сопротивлением.
14. Управление поведением в условиях изменений.

#### **Критерии оценивания выполнения контрольной работы**

Процент правильных ответов	Количество баллов
90-100 %	9-10
81-89%	8
71-79%	7
61-70%	1-6
менее 60%	0

#### **Текущий контроль аудиторной работы**

Аудиторная работа включает: доклад, тесты, ситуационные задачи, конспект лекций

#### **Задание № 1. Темы докладов (тема 1)**

1. История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение» как науки.
2. Основные тенденции развития организационного поведения как процесса в настоящее время.
3. Характеристика основных подходов и школ научной мысли (научный менеджмент, школа человеческих отношений):
4. Социально-технические теории.
5. Когнитивный и бихевиористический подходы.
6. Авторитарная модель.
7. Модель опеки, Поддерживающая модель.
8. Возможности применения основных теорий и концепций поведения человека в практике менеджмента.

*Ход выполнения:* работа осуществляется на базе лекционного материала, самостоятельной работ с учебной и методической литературой. Результаты работы докладываются и обсуждаются на практическом занятии.

### Критерии оценивания выполнения доклада

Наименование критерия оценивания	Максимальный балл
Структурированность текста	1
Ясность и логичность изложения	1
Самостоятельность	1
Наличие и аргументация выводов	1
Качество презентации	1
<b>Итого:</b>	<b>5</b>

### Задание № 2. Тест: Личность в организации (тема 2)

1. Что такое Личность?
  - а) конкретный человек, взятый в системе его устойчивых психологических характеристик.
  - б) человек, имеющий возможность контактировать с другими
  - в) человек, концентрирующийся исключительно на собственных убеждениях
  - г) человек, имеющий свою точку зрения.
  
2. Важнейшее свойство личности - это:
  - а) темперамент
  - б) мотивация
  - в) характер
  - г) направленность
  
- 3) Индивидуальность-это способность:
  - а) психологическое свойство личности
  - б) моральных свойств личности
  - в) религиозных свойств личности
  - г) эстетических свойств личности
  
- 4) Мотивация-это:
  - а) система операций, основывающихся на данных
  - б) система мотивов для каждого неповторима
  - в) выражение личности как отдельного существа
  - г) совокупность мыслей
  
- 5) Потенциалы личности (вычеркнуть лишнее):
  - а) творческий
  - б) художественный
  - в) познавательный
  - г) эмоциональный
  
- 6) Трудлюбие, чувство долга, стремление к успеху у личности возникает в возрасте:
  - а) до 11 лет
  - б) до 7 лет
  - в) после 20 лет
  - г) до 3 лет
  
7. Активность-это:
  - а) условие выполнения какой-либо деятельности

- б) мера взаимодействия субъекта с окружающим миром
- в) совокупность качеств
- г) дееспособность человека

8. Я-концепция это:

- а) совокупность требований отношения общества к человеку
- б) система представления индивида к самому себе
- в) система взглядов других людей к человеку
- г) саморегуляция человека

9. Личность выступает как:

- а) результат деятельности
- б) характеристика индивида
- в) система внутренних условий
- г) индивидуальный характер

10. Может ли человек передавать свои специфические способности в порядке биологической наследственности:

- а) может
- б) может, но не всегда
- в) может в зависимости от ген
- г) не может

### **Задание № 3. Тест «Адаптация персонала в организации» (тема 3)**

1. Адаптация - это:

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- г) процесс повышения квалификации нового работника;
- д) ответы «а» и «г»

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

- а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б) использование испытательного срока для новичка;
- в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- г) введение в должность;
- д) все вместе

3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;
- б) приспособление к относительно новому социуму;
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;
- г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации; д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

4. Выделите ключевой элемент адаптации

- а) знакомство непосредственно с рабочим местом;
- б) знакомство с предприятием;
- в) опыт работы;
- г) налаживание внешних коммуникаций;
- д) снижение конфликтности

5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег;
- д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

6. Какие виды адаптации выделяют ученые?

- а) первичная, вторичная, функциональная;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
- д) экономическая, социальная, политическая

7. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

- а) первичная, вторичная;
- б) функциональная, структурная;
- в) основная, вспомогательная;
- г) внешняя, внутренняя;
- д) явная, скрытая

8. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации?

- а) санитарно-гигиеническая адаптация;
- б) экономическая;
- в) социально-психологическая;
- г) организационно-административная;
- д) прогрессирующая

9. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?

- а) настроение коллектива;
- б) традиции коллектива;
- в) морально-психологический климат;
- г) нравственность;
- д) мораль

10. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя?

- а) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации;
- б) сокращение управленческого штата на предприятии;
- в) способность менеджера к творческой инициативе;
- г) приспособление под требования подчиненных;
- д) дружелюбное отношение к подчиненным

11. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

- а) формирование органов образования;

- б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня;
- в) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня;
- г) сокращение текучести рабочей силы;
- д) формирование и развитие технической системы

12. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- а) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться;
- б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников;
- в) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы;
- г) заставить работников признать новичка;
- д) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

#### **Задание № 4. «Организационные структуры» (тема 7)**

1. Обязательные условия создания организации – это..
2. Приведите определение организации— это...
3. Иерархия – это..
4. Структура управления образуется в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы  
А) линейная ; Б) штабная; В) дивизиональная
5. Структура управления которая основывается на выделении крупных автономных производственно-хозяйственных подразделений, а также уровней управления, которые им соответствуют, с предоставлением таким подразделениям полной самостоятельности в проведении операций.  
А) функциональная; Б) дивизиональная ; В) проектная
6. Включает в себя специализированные подразделения (штабы), которые не обладают правами принятия решений и руководства какими-либо нижестоящими подразделениями, а лишь помогают соответствующему руководителю в выполнении отдельных функций, прежде всего функций стратегического планирования и анализа  
А) функциональная; Б) линейно-штабная; В) проектная.
7. Временная структура, создаваемая для решения конкретной комплексной задачи (разработки проекта и его реализации).  
А) проектная ; Б) штабная; В) дивизиональная.
8. Выбор организационной структуры зависит от таких факторов, как:  
А) организационно-правовая форма предприятия;  
Б) сфера деятельности (тип выпускаемой продукции, ее номенклатура и ассортимент);  
В) оба ответа верны.
9. Передача задач и полномочий лица, которое принимает на себя ответственность за их выполнение называется:  
А) ответственность; Б) делегирование; В) полномочия.



10. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение определенных задач называется:

А) организационная структура; Б) делегирование; В) полномочия.

11. Совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений это...

А) организационная модель; Б) организационная структура; В) полномочия.

12. Процесс создания организационной структуры предприятия.

А) организационный процесс ; Б) организационная структура; В) полномочия.

#### Критерии оценивания тестового задания

Процент правильных ответов	Количество баллов
90-100 %	5
81-89%	4
71-79%	3
61-70%	2
менее 60%	1

#### Задание № 5: Ситуационная задача «Группа в организации» (тема 4).

*Цель* – овладение навыками применения теоретических знаний для характеристики группы, особенностей её формирования и функционирования.

*Инструкция* :

1. Охарактеризуйте вашу студенческую группу в соответствии с критериями:

- размер (большая, средняя, малая);
- фаза развития (становление, развитие, распад);
- деятельность (учебная, спортивная, управленческая, производственная);
- направленность её активности (группа, ориентированная на задачу; группа, ориентированная на отношения);
- длительность существования (долговременные, кратковременные);
- степень регламентации отношений и деятельности (организованные и неорганизованные);
- характер отношений между членами группы (формальные, неформальные);
- уровень развития (высокоразвитые, слаборазвитые).

2. Ответьте на вопросы:

1. Есть ли в исследуемой группе ярко выраженный лидер.

2. Занимает ли лидер свою позицию на уровне и неофициальной, и официальной структуры;

3. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.

4. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т.п.?

5. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?

6. Всегда ли плохо амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?

7. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.

8. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?

9. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

**Задание № 6: Ситуационная задача «Лидерство в организации» (тема 5)**

*Цель* – овладение практическими навыками принятия решения в конкретной ситуации.

*Инструкция:* необходимо изучить ситуацию, дать ответ на поставленный вопрос, обосновать свое решение:

**Ситуация 1.** В вашей команде появился неформальный лидер, несогласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

**Ситуация 2.** На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель — человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом. Как ему поступить?

**Ситуация 3.** У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: \_\_\_\_\_

**Ситуация 4.** Рабочий — активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия необходимо предпринять для нормализации обстановки.

**Задание № 7: Ситуационная задача «Мотивации сотрудников организации» (тема 6)**

*Цель* – разработка рекомендаций по созданию нематериальной системы мотивации сотрудников.

*Ситуация:* Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную компанию, с численностью сотрудников более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основной вид деятельности компании – услуги связи. Компания развивается очень быстро, ежемесячно на разные должности принимаются 10-15 человек. Однако наблюдается высокая текучесть персонала – 5-6 % в год. Управление в компании построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Средний уровень зарплаты 1000 \$ («белая зарплата»). На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Ваша задача:

- предложить принципы формирования немонетарной системы мотивации сотрудников;
- предложить структуру пакета немонетарной мотивации;
- охарактеризуйте достоинства и недостатки предложенной системы;
- перечислите этапы реализации предложенной системы мотивации;
- определите ресурсы, необходимые для реализации предложенной системы мотивации.

**Критерии оценивания ситуационной задачи**

Наименование критерия оценивания	Максимальный балл
----------------------------------	-------------------

Грамотное использование теории при выполнении задания	2
Самостоятельное выполнение задания	1
Обоснованность выводов	2
<b>Итого:</b>	<b>5</b>

**Задание № 8: Вопросы для конспектирования «Организационное поведение в условиях изменений в организации» (тема 8)**

1. Источники изменений в организации.
2. Источники сопротивления нововведениям в организациях.
3. Инструментарий преодоления сопротивления нововведением в организации
4. Организационное поведение в международном бизнесе.

**Критерии оценивания конспекта**

<b>Наименование критерия оценивания</b>	<b>Максимальный балл</b>
Структурированность текста	1
Объём конспекта в соотношении с объёмом учебного материала	1
Ответ на общий, принципиальный вопрос по конспектируемой работе	1
Проработанность конспекта	1
Самостоятельность и полнота	1
<b>Итого</b>	<b>5</b>

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

#### Основная литература

1. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - ISBN 978-5-504-00642-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>.
2. Демчук, О.Н. Теория организации : учебное пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 262 с. - ISBN 978-5-9765-0699-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544>.
3. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>.
4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470 - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>.

#### Дополнительная литература

1. Джордж, Д.М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д.М. Джордж, Г.Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е.А. Климова ; пер. с англ. В.Н. Егорова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>
2. Козлова, А.М. Организационное поведение. Для руководителей : пособие / А.М. Козлова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 319 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4458-2505-0 ; То же [Электронный ресурс]. -
3. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов вузов, 2-е изд., перераб. и доп. – «Саратовский источник», 2014. – 394 с. ISBN 978-5-91272 –365 – 0: [http://elibrary.sgu.ru/uch\\_lit/1149.pdf](http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/1149.pdf)
4. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 104 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8207-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697>
5. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - ISBN 978-5-9270-0215-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86278>.

**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Федеральная служба государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
2.	Министерство финансов РФ	<a href="http://www.minfin.ru">www.minfin.ru</a>
3.	Международный валютный фонд	<a href="http://www.imf.org">www.imf.org</a>
4.	Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	<a href="http://www.forecast.ru">www.forecast.ru</a>
5.	Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РБ	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
6.	Информационно-издательский центр «Статистика России»	<a href="http://www.infostat.ru">www.infostat.ru</a>
7.	Информационно-аналитический сайт в области информационных технологий	citforum.ru
8.	Издание о высоких технологиях	cnews.ru
9.	Библиотека Г. Верникова – все о менеджменте и ИТ - подборка аналитических материалов по вопросам экономики, менеджмента и информационных технологий.	vernikov.ru
10.	Официальный портал ИТ-директоров (Реестр ИТ-поставщиков)	globalcio.ru
11.	Журнал СIO – руководитель информационной службы	cio-world.ru
12.	Электронно-библиотечная система	ZNANIUM.COM
13.	Единый архив экономических и социологических данных ВШЭ	<a href="http://sophist.hse.ru/">http://sophist.hse.ru/</a>

1. База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>

2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>

5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>

7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>

8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>

9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>

10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>

11. Издательство «Taylor&Francis» - <https://www.tandfonline.com/>

12. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.

13. MicrosoftOfficeStandard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г.  
Лицензии бессрочные

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p><b>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> <p><b>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p><b>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p><b>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p><b>5. помещения для самостоятельной работы:</b> аудитория № 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p> <p><b>6. помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования:</b> аудитория № 115 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), 118 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)</p>	<p><b>лаборатория социально-экономического моделирования № 107:</b> учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 18 шт.</p> <p><b>лаборатория анализа данных № 108:</b> учебная мебель, доска, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 17 шт.</p> <p><b>аудитория № 207:</b> учебная мебель, доска, телевизор led tcl.</p> <p><b>аудитория № 208:</b> учебная мебель, доска, телевизор led tcl.</p> <p><b>лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а</b> учебная мебель, доска, персональный компьютер lenovo thinkcentre – 16 шт.</p> <p><b>лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в</b> учебная мебель, доска, персональный компьютер в комплекте № 1 iru corp 510 – 14 шт.</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p>