

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомилевич Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 04.04.2024 20:08:13
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

решением методической комиссии по
направлению подготовки Менеджмент

Протокол от «16» июля 2021 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02 Теория организации и организационное поведение

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

«Управление проектами и программами»

(профиль)

магистр

(квалификация)

Очная, заочная

(формы обучения)

Год набора – 2021

Санкт-Петербург, 2021 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Кучина О.В.

Заведующий кафедрой менеджмента

к.э.н., профессор

Нещерет А.К.

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
- 2 Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
- 3 Содержание и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
- 5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
- 7 Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.О.02 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Организует работу команды для достижения стратегических целей организации
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1	Осуществляет социальную политику и социальное развитие организации с учетом межкультурного взаимодействия.
ОПК ОС-1	Способен решать управленческие задачи на основе теории менеджмента и использования бенчмаркинга с учетом изменений внешней среды	ОПК ОС-1.1	Углубление теоретических знаний методов и процедур современного менеджмента и теории организации;
ОПК ОС-3	Способен разрабатывать стратегии развития инновационных направлений деятельности организаций и трансформации их бизнес-моделей	ОПК ОС-3.1	Формирование и углубление теоретических знаний основ, принципов, функций, методов и процедур анализа среды организации, стратегического планирования, организационного проектирования

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК-3.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теории организации, методов управления организационным поведением; • методов формирования проектной организационной культуры; • психологических особенностей формирования рабочих коллективов; технологии разрешения конфликтов и противоречий; алгоритмов планирования командной работы. <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отбор и формирование команд для решения задач организации • управления коллективами, командами проектов; • учета психологических и деловых особенностей членов команды; • мотивировать членов команды проекта на достижение целей организации.

	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирования команд под решение задач организации; • руководства коллективами и командами для достижения целей; • стимулирования эффективной работы членов команды.
УК-5.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • базовых категорий и понятий: группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики, • специфику передачи информации между людьми, • специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения • особенностей социальных, этнических, профессиональных, культурных проблем, возникающих в условиях существующей информационной среды современных социально-экономических систем; • социокультурных норм бытового и делового общения, а также правил речевого этикета, позволяющих специалисту эффективно использовать иностранный язык как средство общения в современном поликультурном мире; • методов разрешения конфликтов.
	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формировать командный подход на принципах взаимодействия с учётом социально-культурных особенностей, этнических и профессиональных различий отдельных членов группы; • организовывать командную работу: делегировать полномочия и ответственность, распределять задачи и контролировать их выполнение, оценивать общий прогресс и эффективность групповой работы; • выявлять этические проблемы, связанные с противоречием информационно-технологического базиса и управленческих запросов современного общества.
	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирования команд на принципах взаимодействия, с учётом социально-культурных особенностей, этнических и профессиональных различий отдельных членов проектной команды; • использования методов формирования проектных команд с учётом социально-культурных особенностей, этнических и профессиональных различий отдельных членов группы.
ОПК ОС-1.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов и процедур теории организации; • методов и процедур бенчмаркинга; • направлений совершенствования управленческой деятельности в организации.
	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • решать управленческие задачи на основе теории менеджмента и использования бенчмаркинга с учетом изменений внешней среды; • осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; • диагностировать проблемную ситуацию, предлагать управленческое решение с учетом трендов внешней среды, на основе современной теории менеджмента, используя инструменты бенчмаркинга

	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владения методами бенчмаркинга; • диагностики управленческих проблем организации; • разработки программ организационного развития; • использования современных методов и процедур управления для решения стратегических задач организации, в том числе с использованием информационных технологий
ОПК ОС-3.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретических основ, принципов, функций, методов и процедур анализа среды организации, стратегического планирования; • методов и процедур анализа внешней среды организации, конкурентного анализа; • методов и техник организационного проектирования;
	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять анализ внешней среды организации; • проводить конкурентный анализ; • разрабатывать программы организационного развития.
	<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владения инструментами стратегического анализа среды организации; • разработки стратегии организации, проектов и программ организационного развития.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 академ. часов / 81 астр. час.

Вид работы	Трудоемкость в академ. часах (очная/ заочная)
Общая трудоемкость	108/108
Контактная работа	54/8
Лекции	16/2
Практические занятия	38/6
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	54/96
Контроль	-/4
Формы текущего контроля	доклад, тематическая презентация, кейс, практическое задание, тестирование, форсайт-сессия
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.02 «Теория организации и организационное поведение» относится к базовой части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент профиль «Менеджмент в индустрии гостеприимства».

Результаты освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» необходимы для изучения дисциплин: Стратегический менеджмент и стратегический анализ; Проектный подход в менеджменте; Иностранный язык профессиональных коммуникаций; Стандарты управления проектами; Процессы управления проектами; Этапы реализации проекта; Программные средства управления проектами;

Управление программами и портфелями проектов; Развитие компетенций руководителя проекта и проектных команд; Функциональные области проектного менеджмента; Методология проектного управления устойчивым развитием организаций; Методология государственного проектного управления устойчивым развитием; Развитие проектного менеджмента в организации; Совершенствование проектного управления в органах государственной власти; Гибкие методы управления проектами; Использование гибких методов в государственном проектном управлении; Система комплексного планирования в организации; Система комплексного планирования в органах государственной власти; Управление производительностью труда и эффективностью организаций; Управление производительностью труда и эффективностью в государственном управлении; Системное и критическое мышление; Методы планирования и проведения научных исследований; Методы реализации научно-исследовательских проектов; Методы представления результатов научных исследований; а также для прохождения производственных практик.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий, в поддержку дисциплины создан электронный образовательный курс на платформе Moodle в СДО Академии, онлайн занятия проходят в системе Teams.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) *Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час					СР	Форма текущего контроля *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	14	4		4		6	ПЗ, Т
Тема 2.	Типы организаций и их структура	14	4		4		6	К, Т
Тема 3.	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	14	4		4		6	ПЗ, Т
Тема 4.	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	14	4		4		6	ПЗ, Т
Тема 5.	Методология и технология моделирования организационного поведения	10	-		4		6	ПЗ, Т
Тема 6.	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	10	-		4		6	К, Т
Тема 7.	Гибридизация моделей организационного поведения	10	-		4		6	ПЗ, Т
Тема 8.	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	12	-		6		6	Ф, Т
Тема 9.	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	10	-		4		6	Д/П, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего (акад/астр):		108/ 81	16/12		38/28,5		54/ 40,5	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час					СР	Форма текущего контроля *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	10	1				9	ПЗ, Т
Тема 2.	Типы организаций и их структура	11	1				10	К, Т
Тема 3.	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	12			1		11	ПЗ, Т
Тема 4.	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	12			1		11	ПЗ, Т
Тема 5.	Методология и технология моделирования организационного поведения	12			1		11	ПЗ, Т
Тема 6.	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	12			1		11	К, Т
Тема 7.	Гибридизация моделей организационного поведения	12			1		11	ПЗ, Т
Тема 8.	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	12			1		11	Ф, Т
Тема 9.	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	11					11	Д/П, Т
Промежуточная аттестация		4/3						Зачет
Всего (акад/астр):		108/81	2/1,5		6/4,5		96/72	

Примечание: * Д/П – доклад, тематическая презентация, К – кейс, ПЗ – практическое задание, Т – тестирование, ФС – форсайт-сессия.

Содержание дисциплины

Тема 1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа.

Идентификация организационного и индивидуального поведения в компании. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения. Сравнение эффективности двух концепций поведения с точки зрения эффективности бизнеса и системного управления бизнесом и организацией. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации. Формирование системной управленческой точки зрения. Гуманистическая ориентация менеджмента: экология взаимодействия организации и человеческого капитала, этика и социальная ответственность человека и бизнеса (организации) по отношению друг к другу.

Тема 2. Типы организаций и их структура.

Теория организации в системе наук. Понятие и сущность организации. Законы организации. Жизненный цикл организации. Эволюция взглядов и современные тренды трансформации организаций (оболочечные, виртуальные и т.п.). Структурный подход к организации. Типология и классификационные характеристики организаций.

Тема 3. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом.

Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса. Требования к будущему: организациям, сотрудникам, лидерам. Менеджмент будущего. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред и их влияние на поведение бизнеса и организаций в целом. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде). Повышение вероятности получения заданного результата организационного поведения. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Параметры организаций, определяющиеся российской бизнес-средой. Оценка результативности и эффективности возможного (вероятного) организационного поведения. Перспективное видение развития управленческих функций руководителя в свете изменения бизнес-среды и организаций.

Тема 4. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления.

Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения. Оценка степени девиантности организационного и индивидуального поведения от общепринятых мировых норм. Результаты девиантного поведения для человека и организации.

Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения. Поведенческие и организационные

патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития.

Тема 5. Методология и технология моделирования организационного поведения.

Предпосылки, принципы и закономерности моделирования организационного поведения. Основные соответствия организационного поведения (логика исследования и моделирования организационного поведения для достижения гарантированного результата). Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого фактора. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования. Матрица уровней развития человеческого фактора организации и ее влияние на моделирование организационного поведения. Портрет лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения. Анализ ключевых компетенций современного менеджера в разрезе его системной эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа. Современный этап развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения. Исследование основных проблем на пути моделирования организационного поведения.

Тема 6. Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.

Сущность, основные механизмы, логика, динамики, ожидаемые результаты и эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Процессы инволюции, эволюции и мутации каждой модели. Механизмы моделирования, разрушения и трансформации каждой модели. Создание основ для динамического эволюционного моделирования.

Тема 7. Гибридизация моделей организационного поведения.

Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов. Проблемы формирования и управления гибридными моделями. Основные положения, технология и инструменты организационного реинжиниринга. Буферная система как необходимое условие эффективного существования гибридной модели организационного поведения. Простая и сложная гибридизация. Оценка степени вероятности устойчивого результата гибридной модели организационного поведения.

Тема 8. Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем.

Футурология: создание образа будущей бизнес-среды. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации. Формирование структурно-смысловой схемы организации (проекта организационной архитектуры) в будущем. Определение параметров основных подсистем для будущего проекта (ценности и корпоративная культура, система управления, мотивация, уровень развития человеческого фактора и другие).

Тема 9. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации).

Создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей. Формирование системных связей и базовых буферов во внутренней среде организации как основы для устойчивости и прочности организационного поведения. Программа организационного развития\трансформации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. Методы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка выступлений студентов с докладами и презентациями. • Разбор студентами профессиональных кейсов и оценка полученных результатов. • Оценка выполнения студентами практических заданий. • Рефлексия по результатам подготовки и участия студентов в форсайт-сессии. • Итоги прохождения студентами тестов по темам.
2. Типы организаций и их структура	
3. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	
4. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	
5. Методология и технология моделирования организационного поведения	
6. Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	
7. Гибридизация моделей организационного поведения	
8. Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	
9. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	

В случае реализации дисциплины в системе дистанционных образовательных технологий формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в форме тестирования в СДО. На зачет выносится материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины. Зачетный тест включает в себя 30 вопросов (вид тестового вопроса может быть различным: выбрать один или несколько правильных ответов, установить соответствие, дополнить недостающее, указать, верно или неверно предлагаемое утверждение).

Содержание всех вопросов относится к различным разделам программы с тем, чтобы наиболее полно охватить материал учебной дисциплины. В процессе подготовки к зачету организуются предэкзаменационные консультации для всех учебных групп.

На прохождение теста отводится не более 45 минут, предусмотрено одна попытка. Тест располагается в системе Moodle и становится доступен студентам только в день зачета. Интернетом, конспектом лекций, учебниками и справочниками во время тестирования пользоваться не разрешается.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые темы докладов и презентаций

1. Экология взаимодействия организации и человеческого капитала
2. Проблемы формирования и управления гибридными моделями
3. Формирование системных связей и базовых буферов во внутренней среде организации как основы для устойчивости и прочности организационного поведения
4. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации
5. Футурология: теория и практика
6. Технология организационного реинжиниринга
7. Модель лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения
8. проблемы и перспективы развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения
9. Менеджмент будущего
10. Тренды организационного дизайна
11. Исследование основных проблем моделирования организационного поведения
12. Особенности российской бизнес-среды и организационного поведения
13. Идентификация и конвергенция организационного и индивидуального поведения в компании
14. Потенциал лидерского и организационного развития: выявление, оценка, использование
15. Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса.
16. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения.
17. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации.
18. Формирование системной управленческой точки зрения.
19. Гуманистическая ориентация менеджмента.
20. Жизненный цикл организации.
21. Типология и классификационные характеристики организаций.
22. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред.
23. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде).
24. Результативность и эффективность возможного организационного поведения.
25. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения.
26. Понятие и формы патологии поведенческой и социальной, источники патологий и механизмы их формирования.
27. Моделирование организационного поведения.
28. Организационная архитектура.

29. Гибридные модели организационного поведения, условия эффективности гибридов.

30. Форсайт технология и создание образа будущей бизнес-среды.

Типовой кейс

По материалам, представленным на официальных сайтах, проведите исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления целостной и системной картине организационного поведения.

№	Сайт	Компания
1	http://www.cntiprogress.ru	ЦНТИ «Прогресс»
2	http://www.imisp.ru	Бизнес-школа ИМИСП
3	http://admship.ru	Объединенная строительная корпорация «Адмиралтейские верфи»
4	https://kalashnikovgroup.ru	Группа компаний «Калашников»
5	https://www.nornickel.ru	Предприятия Группы «Норникель»
6	https://www.svo.aero/ru/main	Международный аэропорт Шереметьево
7	https://www.mariinsky.ru	Мариинский театр
8	https://www.msu.ru/index.php	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
9	http://melnitsa.com	Студия анимационного кино «Мельница»
10	http://sk.ru	Фонд развития Центра разработки и коммерциализации новых технологий «Сколково»

Типовое практическое задание

Проблемы и задачи стадий жизненного цикла организации: определите основные проблемы и задачи, характерные для каждой стадии жизненного цикла организации, заполнив пропуски в таблице. Дайте характеристику каждой из стадий жизненного цикла

Стадия	Характеристики	Проблемы	Задачи
Рождение			
Детство			
Юность			
Зрелость			
Старение			
Возрождение			

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
<p>УК-3.1: Организует работу команды для достижения стратегических целей организации</p>	<p>Умение продуцировать идеи, способные привлечь людей для работы в команде. Умение формировать команду для выполнения поставленной цели. Умение создать творческую атмосферу в команде. Умение учитывать психологические и деловые особенности членов команды.</p>	<p>Умение создать команду для реализации идеи, на основе которой формулируется цель. Знание психологических особенностей формирования рабочих коллективов. Создание сплоченного творческого коллектива, объединённого общей идеей для реализации поставленной задачи.</p>
<p>УК-5.1: Осуществляет социальную политику и социальное развитие организации с учетом межкультурного взаимодействия</p>	<p>Основные принципы, сущность взаимосвязи социальной политики и актуального состояния социальной сферы; основные тенденции и механизмы управления в социальной сфере в связи с особенностью формирования в Российской Федерации её базовых отраслей, социокультурную специфику взаимодействий представителей различных этносов и конфессий Знает принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. Знает особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий и принципы толерантного руководства коллективом.</p>	<p>Эффективно выявляет сущность взаимосвязи социальной политики и актуального состояния социальной сферы; основные тенденции и механизмы управления в социальной сфере. Четко формулирует основные принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. Четко формулирует основные принципы толерантного руководства коллективом в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.</p>
<p>ОПК ОС-1.1 углубление теоретических знаний методов и процедур современного менеджмента и теории организации</p>	<p>Знание теоретических основ современного менеджмента. Знание принципов, процессов и методов теории организации. Знание методов и процедур организационного развития.</p>	<p>Полнота и глубина знания теоретических основ современного менеджмента. Четкость определения принципов, процессов и методов теории организации.</p>
<p>ОПК ОС-3.1 формирование и углубление теоретических знаний основ, принципов, функций, методов и процедур анализа среды организации, стратегического</p>	<p>Понимание теоретических основ, принципов, функций, методов и процедур анализа внешней среды организации, конкурентного анализа, задач и целей стратегического планирования. Знание методов и процедур анализа внешней среды</p>	<p>Полнота и глубина знания теоретических основ, принципов, функций, методов и процедур анализа внешней среды организации, конкурентного анализа, целей стратегического планирования. Самостоятельное, грамотное формулирование методов</p>

планирования, организационного проектирования	организации Знание общей сути, и основных методов организационного проектирования.	организационного проектирования.
---	---	----------------------------------

4.3.2. Типовые оценочные средства

Перечень вопросов к зачёту по дисциплине

1. Моделирование организационного поведения в организациях различного типа.
2. Идентификация организационного и индивидуального поведения в компании.
3. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения.
4. Сравнение эффективности двух концепций поведения с точки зрения эффективности бизнеса и системного управления бизнесом и организацией.
5. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации.
6. Гуманистическая ориентация менеджмента: экология взаимодействия организации и человеческого капитала, этика и социальная ответственность человека и бизнеса (организации) по отношению друг к другу.
7. Типы организаций и их структура.
8. Понятие и сущность организации.
9. Законы организации.
10. Жизненный цикл организации.
11. Эволюция взглядов и современные тренды трансформации организаций (оболочечные, виртуальные и т.п.).
12. Типология и классификационные характеристики организаций.
13. Внешняя и внутренняя среда организаций.
14. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом.
15. Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса.
16. Менеджмент будущего.
17. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред и их влияние на поведение бизнеса и организаций в целом.
18. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде).
19. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Параметры организаций, определяющиеся российской бизнес-средой.
20. Оценка результативности и эффективности возможного (вероятного) организационного поведения.
21. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения.
22. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления.
23. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения.
24. Оценка степени девиантности организационного и индивидуального поведения от общепринятых мировых норм.
25. Результаты девиантного поведения для человека и организации.
26. Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования.
27. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения.
28. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами.

29. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения.
30. Поведенческие и организационные патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития.
31. Технология моделирования организационного поведения.
32. Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого фактора.
33. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования.
34. Матрица уровней развития человеческого фактора организации и ее влияние на моделирование организационного поведения.
35. Портрет лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения.
36. Анализ ключевых компетенций современного менеджера в разрезе его системной эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа.
37. Современный этап развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения.
38. Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.
39. Эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Процессы инволюции, эволюции и мутации каждой модели.
40. Гибридизация моделей организационного поведения.
41. Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов.
42. Проблемы формирования и управления гибридными моделями.
43. Основные положения, технология и инструменты организационного реинжиниринга.
44. Буферная система как необходимое условие эффективного существования гибридной модели организационного поведения.
45. Простая и сложная гибридизация.
46. Оценка степени вероятности устойчивого результата гибридной модели организационного поведения.
47. Футурология: создание образа будущей бизнес-среды.
48. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации.
49. Формирование структурно-смысловой схемы организации (проекта организационной архитектуры) в будущем.
50. Оценка параметров основных подсистем для будущего проекта (ценности и корпоративная культура, система управления, мотивация, уровень развития человеческого фактора и другие).

Метод проведения зачета

Для выявления уровня освоения компетенции применяется метод тестирования, используемые в тесте вопросы представлены в трех видах:

- вопрос, на который имеется только 2 альтернативы: да или нет;
- вопрос, у которого предложено несколько возможных ответов;
- вопрос на установление соответствия.

Примеры вопросов

№	Тип вопроса	Вопрос	Ответ(ы)
1	Вопросы, на которые имеется только 2 альтернативы	1. Действительно ли Макс Вебер является автором «бюрократической» модели организации? 2. Можно ли говорить об организации как о функции менеджмента?	Да Да

		3. Является ли группа артистов Большого театра организацией?	Нет
2	Вопросы, у которого предложено несколько возможных ответов	1. Назовите модели организационного поведения ¹ 2. Перечислите факторы внешней макросреды организации 3. Какие из перечисленных методов анализа применимы к организации?	<ul style="list-style-type: none"> • Патерналистическая, коллегиальная, графическая, социально-экономическая, автократическая • Рынок труда, конкуренты, поставщики, законодательно-правовая среда • SWOT, PEST, Дельфи, Ассесмент-центр, 365 градусов
3	Вопросы на установление соответствия	1. Установите соответствие научной школы и ее автора: <ul style="list-style-type: none"> • А.Файоль • П. Друкер • И. Ансофф ✓ Теория организационного потенциала ✓ Ситуационный подход ✓ Процессный подход	И. Ансофф – теория организационного потенциала П. Друкер – ситуационный подход А.Файоль - процессный подход

При оценивании используется балльно-рейтинговая система. В течение семестра во время аудиторных и самостоятельных занятий по освоению дисциплины студент может набрать 70% от общего числа баллов, необходимых для получения соответствующей оценки. Баллы, полученные на зачете, прибавляются к уже заработанным в ходе семестра.

Баллы формируются следующим образом:

1. Посещаемость и работа на лекционных занятиях – максимум 7 баллов;
2. Работа на практических занятиях – максимум 27 баллов;
3. Текущее тестирование по темам – 36 баллов;

Итого по текущей успеваемости в семестре – 70 баллов.

Для допуска к зачету требуется набрать не менее 31 балла.

4. Ответ на зачете – максимально 30 баллов, проходной балл - 20.
Все баллы отражаются в Электронном журнале оценок в СДО.

Шкала перевода балльных оценок (для зачета)

Баллы	Оценка
51-100	зачтено
менее 51	не зачтено

4.4. Методические материалы

4.4.1 Методические указания по проведению форсайт-сессии

Данный вид деловой игры характерен для моделируемой деятельности, выбирается с целью критического переосмысления и совершенствования логико-мыслительных процессов [Анисимов О.С. Развивающие игры и игротехника. – М.: Энциклопедия управленческих знаний, 2006. 213 с.] Основным отличием этого типа игр от организационно-деятельностных является ввод в игру явно непредставленных в моделируемой деятельности мыслительных позиций.

¹ Верные ответы выделены жирным шрифтом

Форсайт (англ. *foresight* — видение будущего) — процесс прогнозирования образа будущего (организации, бизнеса, экономики), комплексный механизм, достигающий результатов за счет сочетания системы методов; чаще всего используются метод Дельфи, SWOT анализ, методика фокус-групп или панелей экспертов и сценарное планирование. *Форсайт* включает в себя три стадии: создание образа вероятного будущего, создание сценария перехода из настоящего в желаемое будущее в виде "дорожной карты", создание стратегических и экономических договоренностей участников, по поводу того, как эта "дорожная карта" будет реализовываться. Полноценный "форсайт" состоялся, если участники прошли все три стадии: создали образ будущего, нарисовали карту сценариев и договорились. Бывает так, что участники создают общий образ будущего, но не могут договориться о сценариях его достижения или ресурсах и сроках. Тогда это не "форсайт", а "рабочая сессия", которая является одной из ступенек "форсайта". Считается, что "форсайт" состоялся, когда все участники согласны с составляющими всех трех пунктов.

Виды реализации форсайтов:

- **Сессия.** Участники встретились и обсудили желаемое будущее. В результате договорились или не договорились, но хотя бы проявились в интенциях и индивидуальном видении будущего. Сформировали общее видение, или хотя бы договорились, что необходимо встречаться дальше, чтобы от диалога и обмена мнениями перейти к конкретным решениям.
- **Проект.** Цикл событий, в котором есть часть форсайт технологий. Результатом может быть "дорожная карта", с которой все согласны. Осталось спланировать ресурсы и сроки на "Сессии стратегического планирования".
- **Процесс.** Полноценный форсайт как процесс, который предшествует, дополняет и развивает любую стратегию. Стратегия возникает из форсайта, и является его результатом.

Результаты форсайтов:

- Создаются новые бизнесы, или производятся инвестиции к существующим проектам. Перераспределяются ресурсы между существующими и стартапными проектами.
- Принимаются решения, влияющие на смену существующей внутренней и внешней политики организации.
- Пересматриваются существующие стратегии и цели, на основании анализа новой информации или изменившихся стремлений и интенций участников. Участники вовлекаются в реализацию составленной "дорожной карты"

Роли в форсайте: Участники. Ведущий (предварительно проектирует процесс, собирает информацию и анализирует требования, держит участников в "рамках будущего", инструктирует модераторов и участников). Модераторы (ведет процесс, управляет коммуникацией, управляет содержанием). Команда поддержки. Оптимальное количество от 5 до 15 человек. При этом количестве участники слышат друг друга и способны порождать новые идеи. Если участников больше, то они делятся на группы по направлениям. Результаты вносятся в общую карту и синхронизируются.

Сущности которые рассматриваются на форсайте

Тренды (процесс идущий в "большой системе", относительно которой делается форсайт, изменяющийся со временем).

Возможности (поле перспективных возможностей)

Угрозы (процесс негативно влияющий на перспективы)

Технологии (ответ на "вызов" возникающий в системе НТР. Может запускать новый тренд)

Форматы (Бизнес-модели, мегапроекты, специалисты. Рыночный или социальный ответ на "вызов". Может запускать новый тренд)

События (явление выражающее кульминацию тренда)

Нормативные акты (Акт управленческой воли в документе регулятора. Переламывает или запускает новый тренд)

Модель форсайт-сессии

1. Первый день

- ✓ Определяются стартовые тренды и наиболее яркие идеи развития. Тренды и идеи согласуются и накладываются на карту времени.
- ✓ Участники в малых группах создают наборы карт вероятных событий и технологий в виде моделей.
- ✓ Группы тестируют полученные модели на достоверность.
- ✓ Модели располагаются на карте времени.
- ✓ Участники презентуют свои результаты.

2. Второй день

- ✓ Группы работают с ключевыми рынками (заказчиками) и составляют таблицу их существующих и будущих потребностей.
- ✓ Проводится круговой линч результатов, по методике оценки венчурных проектов.

3. Третий день

- ✓ Участники работают с политиками, ожиданиями и законодательными изменениями.
- ✓ Сведение групповых карт в общую карту времени. Финальная презентация.

Результат форсайт-сессии

Участники получают визуальный образ совместного будущего включающего в себя:

- ключевые тренды, события, технологии,
- стратегические развилки и точки принятия решений,
- план законодательных и лоббистских мер,
- прогноз развития технологий и ключевых рынков

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Изучите структуру курса ТОиОП и график выполнения заданий.
2. По каждой теме курса изучите все теоретические материалы (видео, презентации, тексты лекций, статьи и др.), выполните все индивидуальные и групповые задания, ответьте на вопросы самопроверки и пройдите тестирование по изученной теме.
3. Следите за своим рейтингом: итоговая оценка складывается из оценки за работу в семестре и из оценки за ответ на экзамене.
4. Помните, что освоение данного курса предполагает обязательную самостоятельную работу и качественную подготовку к семинарским занятиям. Для этого используйте рекомендованные информационные источники.
5. Консультацию преподавателя по вопросам освоения дисциплины и начисления персонального рейтинга можно получить в чате Moodle или по WhatsApp.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Карташова, Лариса Васильевна. Организационное поведение : учебное пособие / Л. В. Карташова ; Институт экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 157 с. - (Серия учебников для программы MBA (Master of Business Administration)). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=367711>.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 440с. – Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1184667> – Режим доступа: по подписке
3. Латыпова, Мария Михайловна. Теория организации : практикум : учебное пособие / М.М. Латыпова. - Москва : МИСиС, 2019. - 44 с. : ил. - Текст : электронный. - URL: <https://e.lanbook.com/book/116918> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN

978-5-907061-21-7.-

Текст:

электронный.

URL: <https://e.lanbook.com/book/116918?category=1029>.

4. Мкртычян Г.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов – Москва:Юрайт, 2020. – 237с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>

5. Попова Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018.- 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/412850>

6. Семенов А.К., Набоков В. И. Организационное поведение. – Москва:Дашков и К, 2020. – 268с. – Текст : электронный. – URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1091456>

7. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 156 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433605>

6.2. Дополнительная литература

1. Luthans F. Organizational behavior: an evidence-based approach —12th ed.
2. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Essentials of Organizational Behavior. 14th ed. Global edition. Pearson Education Limited, England, 2018.
3. Голубкова, О. А. Организационное поведение: теория и практика : учеб. пособие [Текст] / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова ; Санкт-Петербургский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». — СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург, 2013. —224 с.
4. Ицхак К.Адизес. Управление жизненным циклом организации. Спб.: Питер, 2007.
5. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Основы управления в условиях неопределенности (хаоса). - М. Юрайт, 2017.
6. Лободанова, Д. Л. Комфортность среды как фактор инновационного развития города [Электронный ресурс] / Д. Л. Лободанова, И. Самсон, К. Курле; под ред. Д. Л. Лободановой. — Электрон. дан. — Москва: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. — 180 с.
7. Лютенс Ф. Организационное поведение. Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.
8. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.
9. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: [16+] / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – Кн. 1. – 661 с. : ил., табл. Борисова Л.Г. Организационный дизайн и современные концепции управления: учебное пособие. – М.:Дело, 2008.
10. Попова, Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/412850>
11. Р. Дафт, Дж. Мерфи, Х. Уилмотт. Организационная теория и дизайн. – СПб.: Питер, 2013.
12. Роббинз С.П. Основы организационного поведения; Ун-т Сан-Диего. - 8-е изд. - М.: Вильямс, 2006.
13. Руденко, Л. Г. Планирование и проектирование организаций [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Л. Г. Руденко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 240 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62446.html>
14. Хэмел Г. Манифест лидера. - М. 2013.
15. Шваб К. Четвертая промышленная революция. - М., Эксмо, 2016.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Обеспечение самостоятельной работы обучающихся в полном объеме представлено в СДО Академии на платформе Moodle и включает в себя списки литературы, полезные ссылки, тематические презентации, тексты лекций и вопросы для самопроверки.

Наименование темы или раздела дисциплины (модуля)	Список рекомендуемой литературы		Вопросы для самопроверки
	Основная (№ из перечня, раздел 6.1)	Дополнительная (№ из перечня, раздел 6.2)	
Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Организационное поведение, сущность понятия • Типы организаций • Алгоритм моделирования организационного поведения • Проблемы организационного поведения
Типы организаций и их структура	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Типология организаций • Виды организационных структур • Достоинства и недостатки каждого вида организационных структур • Современные организационные структуры
Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Характеристика внешней среды организации • Характеристика внутренней среды организации • Принципы организационного моделирования • Проблемы внутренней и внешней среды
Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Сущность моделирования организационного поведения • Понятие нормы организационного поведения • Девиантное поведение человека • Девиантное поведение в организации • Поведенческие патологии • Методы устранения поведенческих патологий • Способы удержания организационной нормы поведения
Методология и технология моделирования организационного поведения	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Проблемы моделирования организационного поведения • Организационная культура
Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Организационная архитектура • Организационный дизайн • Модели организационного поведения • Современные подходы к организационному дизайну

Гибридизация моделей организационного поведения	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Гибридные модели • Проблемы гибридизации моделей организационного поведения • Перспективы гибридизации
Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Форсайт: сущность понятия • Футурология: проблемы и перспективы • Менеджмент будущего • Лидер будущего
Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	1-7	1-15	<ul style="list-style-type: none"> • Программы организационного развития: виды, содержание, технологии формирования и реализации

6.4. Нормативные правовые документы

Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ)
Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing - доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.
- Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные аудитории для проведения лекций и практических занятий, оборудованные специализированной мебелью и оргсредствами
2.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; мультимедийное оборудование; проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов и презентаций

Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов:

На занятиях используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет («Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»);
- правовые базы данных «Консультант+», «Гарант»,
- платформа Teams для проведения онлайн занятий и групповой работы,
- электронный курс «Теория организации и организационное поведение» (лекции, задания к семинарам, тесты, учебно-методические материалы) расположены в СДО Академии на платформе Moodle.