

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)»**

*кафедра управления и экономики*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ  
ПОВЕДЕНИЕ**

**Б1.В.04**

**год набора – 2023**

<b>Код и наименование направления подготовки:</b>	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
<b>Уровень высшего образования:</b>	магистратура
<b>Направленность (профиль) ОПОП ВО:</b>	Проектная деятельность в государственном управлении
<b>Форма (формы) обучения:</b>	очная, заочная
<b>Квалификация:</b>	магистр

Москва – 2023

Программа утверждена на заседании кафедры Управления и экономики, протокол №7 от «30» марта 2023 года.

Автор(ы):

Кислякова Н.А. – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и экономики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Рецензент(ы):

Голубев С.С. – доктор экономических наук, профессор, начальник отдела Центра прогнозирования развития науки, техники и технологий ФГУП ВНИИ «Центр»

Кислякова Н.А. Теория организации и организационное поведение: рабочая программа Кислякова Н.А. — М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

©Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)**

Целями освоения дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» являются получение обучающимися теоретических и прикладных знаний и умений в области законов, принципов и механизмов функционирования организационных систем; формирования системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом для анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в области государственного и муниципального управления. Достижение этих целей позволит обеспечить подготовку обучающихся к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческой;
- проектной;
- научно-исследовательской и педагогической.

Задачами освоения дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» являются: формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур; выявление причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде, а также приобретение навыков самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности управления.

### **1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина (модуль) «Теория организации и организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательного процесса Блока 1. «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

Особенность предмета теории организации и организационного поведения как дисциплины заключается в ее комбинаторном характере. Следовательно, обучающийся в магистратуре при изучении дисциплины должен максимально использовать знания об организации (предприятии), полученные при изучении общественных и специальных юридических дисциплин, таких как: «Экономика для юристов», «Логика», «Социология», «Теория государства и права» и др.

Программа дисциплины дает системное представление о функционировании и развитии организации как важнейшей составляющей экономической сферы общества, вводит общие понятия менеджмента, которые в дальнейшем будут использоваться в смежных экономических и управленческих дисциплинах: «Экономика государственного и муниципального

сектора», «Кадровая архитектура организации», «Администрирование процесса принятия и реализации управленческих решений», «Коммуникации в системе управления организации» и др. Изучение дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» находится в тесной взаимосвязи со всеми учебными дисциплинами в силу цели и задач, которые поставлены и решаются в процессе изучения.

Дисциплина (модуль) «Теория организации и организационное поведение» может быть полезна при подготовке магистерской диссертации.

### **1.3. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения (планируемые результаты освоения дисциплины (модуля))**

По итогам освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен обладать следующими компетенциями в соответствии с ФГОС ВО:

*универсальными:*

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

*профессиональными:*

ПК-4 Способен осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации

<b>Разделы (темы) дисциплины (модуля)</b>	<b>Код и наименование формируемых компетенций</b>	<b>Индикатор достижения компетенций (планируемый результат освоения дисциплины (модуля))</b>
Сущность организации и законы ее развития. Предмет и методы теории организации.	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	ИУК 3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ИУК 3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов ИУК 3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон ИУК 3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям ИУК 3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
Организационные структуры и организационное проектирование	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая команд-	ИУК 3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

	<p>ную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>ИУК 3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>ИУК 3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>ИУК 3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p> <p>ИУК 3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>
<p>Организационное поведение</p>	<p>ПК-4 Способен осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>ИПК 4.1 "Показывает способность принимать участие в основных административных процессах на уровне соблюдения исполнительской дисциплины, использовать основные виды электронных коммуникаций организации"</p> <p>ИПК 4.2 Показывает способность принимать участие в основных административных процессах, выполнять делегированные функции в обеспечении документооборота, подготавливать к рассмотрению определенные виды управленческих решений, использовать основные виды электронных коммуникаций организации</p> <p>ИПК 4.3 Показывает способность применения законодательства, нормативно-правовых процедур в административной деятельности, оптимизации деловых процессов, ведение документооборота и деловой переписки с гражданами и внешними организациями, в том числе на иностранном языке</p>
<p>Организационные изменения и инновационные преобразования</p>	<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>ИУК 3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>ИУК 3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>ИУК 3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>ИУК 3.4 Организует дискуссии по за-</p>

		данной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям ИУК 3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
--	--	--

В результате освоения дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» обучающийся должен:

знать:

- теоретические основы, закономерности и принципы создания и развития организаций;
- теоретические и методологические основы организационных процессов и управления современной организацией;

уметь:

- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных управленческих ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты применительно к разным организационно-правовым формам организаций;
- собирать, структурировать, систематизировать и обобщать информацию по вопросам организационной деятельности;

владеть: методами и инструментами деятельности в области создания и развития организаций, а также управления организационным поведением.

## II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., 72 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

### 2.1. Тематические планы

#### 2.1.1. Тематический план для очной формы обучения

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семестр/ триместр	Виды деятельности и объем (в академических часах)			Технология образо- вательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточ- ной аттеста- ции
			лекции	ПЗ	СР		
Очная форма обучения							
1	Сущность орга- низации и зако- ны ее развития.	1	2	4	14	Лекция- презента- ция.	1) вопросы для работы в «малых

	Предмет и методы теории организации.					Творческие задания для работы в малых группах; междисциплинарное обучение и подготовка вопросов для обсуждения	группах»; подведение итогов работы; 2) результаты обсуждения междисциплинарных вопросов
2	Организационные структуры и организационное проектирование	1		4	14	Интеллектуальная разминка; обучающая игра в малых группах; решение практических заданий	1) устный опрос по теме занятия; 2) результаты работы в «малых группах»; 3) результаты решения практических заданий
3	Организационное поведение	1		2	14	«Публичный экзамен» по теме занятия; работа в «малых группах» по технологии case-study	1) результаты публичных выступлений; 2) результаты работы «малых групп» по технологии case-study
4	Организационные изменения и инновационные преобразования	1		4	14	Итоговая контрольная работа; «Круглый стол» по теме занятия; проблемное обучение	1) вопросы для письменного опроса; 2) вопросы «Круглого стола» по теме занятия; 3) подведение итогов занятий
	Всего по ОФО		2	14	56	Зачет	
Заочная форма обучения							
1	Сущность орга-	1/2	2	2	14	Лекция-	1) вопросы

	низации и законы ее развития. Предмет и методы теории организации.					презентация. Творческие задания для работы в малых группах; междисциплинарное обучение и подготовка вопросов для обсуждения	для работы в «малых группах»; подведение итогов работы; 2) результаты обсуждения междисциплинарных вопросов
2	Организационные структуры и организационное проектирование	2		2	14	Интеллектуальная разминка; обучающая игра в малых группах; решение практических заданий	1) устный опрос по теме занятия; 2) результаты работы в «малых группах»; 3) результаты решения практических заданий
3	Организационное поведение	2		2	14	«Публичный экзамен» по теме занятия; работа в «малых группах» по технологии case-study	1) результаты публичных выступлений; 2) результаты работы «малых групп» по технологии case-study
4	Организационные изменения и инновационные преобразования	2		2	16	Итоговая контрольная работа; «Круглый стол» по теме занятия; проблемное обучение	1) вопросы для письменного опроса; 2) вопросы «Круглого стола» по теме занятия; 3) подведение итогов занятий
	<b>Всего по ЗФО</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>58</b>	<b>Зачет 4 ак.</b>	



						часа	
№ п/п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семестр/ триместр	Виды деятельности и объем (в академических часах)			Технология образо- вательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточ- ной аттеста- ции
			лекции	ПЗ	СР		
Очно-заочная форма обучения							
1	Сущность орга- низации и зако- ны ее развития. Предмет и ме- тоды теории организации.	1	2	4	14	Лекция- презента- ция. Творческие задания для работы в малых группах; междис- циплинар- ное обуче- ние и подготовка вопросов для обсуж- дения	1) вопросы для работы в «малых группах»; подведение итогов ра- боты; 2) результаты обсуждения междисципли- нарных вопросов
2	Организацион- ные структуры и организаци- онное проекти- рование	1		4	14	Интеллек- туальная разминка; обучающая игра в ма- лых группах; решение практиче- ских зада- ний	1) устный опрос по теме занятия; 2) результаты работы в «ма- лых группах»; 3) результаты решения прак- тических зада- ний
3	Организацион- ное поведение	1		2	14	«Публич- ный экза- мен» по теме заня- тия; работа в «малых группах» по техно- логии case- study	1) результаты публичных выступлений; 2) результаты работы «ма- лых групп» по технологии case-study
4	Организацион- ные изменения	1		2	16	Итоговая контроль-	1) вопросы для письмен

	и инновационные преобразования					ная работа; «Круглый стол» по теме занятия; проблемное обучение	ного опроса; 2) вопросы «Круглого стола» по теме занятия; 3) подведение итогов занятий
	<b>Всего по ОЗФО</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>Зачет</b>	

## 2.2. Занятия лекционного типа

**Лекция 1.** Введение в дисциплину «Теория организации и организационное поведение».

### Содержание:

1. Понятие, общие черты и характеристики организации, её роль в жизни общества. Предмет и методы теории организации.
2. Системные свойства организации. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Организация как открытая система.
3. Основополагающие процессы жизнедеятельности организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы.
4. Классификация организаций. Виды современных организаций.

### Задания для подготовки:

- изучение основных терминов и понятий темы лекции, с которыми можно ознакомиться в материалах, размещенных в электронном ресурсе;
- изучение проблем, выделенных в тематике лекции;
- ознакомление с учебными и информационными материалами по теме лекции.

Материал для предварительного ознакомления рекомендует кафедра, конкретизирует преподаватель, ведущий учебную дисциплину.

## 2.3. Занятия семинарского типа

**Тема 1.** Сущность организации и законы ее развития. Предмет и методы теории организации.

1. Понятие организации, ее системные свойства. Предмет и метод

теории организации.

2. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы.

3. Классификация организаций. Виды современных организаций.

4. Система законов организации.

### **Задания для подготовки к практическому занятию:**

1. Проанализируйте этапы развития научных взглядов на организацию.

2. Какие сферы общественной жизни изучает теория организации?

3. Назовите основные методы теории организации.

4. Какая связь существует между теорией организации и организационным поведением?

5. Чем отличаются технические, биологические системы. Приведите примеры этих систем. Сравните их с социальными (общественными) и социально-экономическими системами.

6. Понятие, сущность и классификация законов организации. Специфические законы социальной организации.

7. Подготовьте короткие сообщения:

а) по универсальным законам организации (основополагающим законам и законам второго порядка);

б) по специфическим законам организации (законам организации компании и законам организации людей).

## **Тема 2. Организационные структуры и организационное проектирование.**

1. Организация и управление. Различные типы организационных структур: преимущества и недостатки.

2. Принципы построения организационных структур.

3. Цели и задачи организационного проектирования. Методы проектирования структур организации.

4. Ошибки организационного проектирования. Критерии эффективности организационных структур.

### **Задания к практическому занятию:**

1. Подготовьте к обсуждению сообщение по основным факторам, влияющим на выбор типа организационных структур (разделение по функциям; разделение по производимой продукции; разделение по группам потребителей; разделение по этапам производства; разделение по рабочим сменам (вахтовый метод); разделение по географическому положению; комбинированное разделение).

2. Сопоставьте различные управленческие структуры, определите их

достоинства и недостатки.

3. Назовите принципы, на которых основана бюрократическая система управления и почему модель «рациональной бюрократии» Макса Вебера в идеале называют наиболее полезной идеей в истории человечества?

4. Подготовьте два сообщения-презентации, характеризующие основные виды а) механистических организационных структур, б) адаптивных организационных структур с примерами из реальной экономики.

5. Проведите оценку эффективности организационной структуры известной вам организации (предприятия).

### **Тема 3. Организационное поведение.**

1. Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Личностные ценности и установки. Приверженность организации.

2. Понятие и виды групп, их влияние на эффективность работы организации. Лидер и методы его влияние на поведение группы.

3. Особенности поведения организации на разных этапах жизненного цикла.

4. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Механизмы поддержания и изменения корпоративной культуры.

5. Формирование и управление репутацией организации.

### **Задания к практическому занятию:**

1. Подумайте, как связаны между собой теория организации и организационное поведение как учебные дисциплины? Почему они изучаются единым курсом?

2. Приведите конкретные примеры действия законов, которым подчиняется поведение людей в организации.

3. Что означают термины: коллектив, психологический климат, сплоченность, конформизм, коллективные нормы, групповое давление?

4. Каково соотношение понятий: руководитель, администратор, лидер.

5. Делает ли должность руководителя лидером?

6. Какие главные характеристики делают человека лидером группы? Что такое харизма, авторитет?

7. Что такое жизненный цикл организации, из каких стадий он состоит? Дайте характеристику каждой стадии.

8. Каковы основные элементы корпоративной культуры?

9. Чем следует руководствоваться при изменении культуры?

10. Подготовьте эссе на тему «Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность».

11. Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культу-

ры в России.

12. Подготовьтесь к обсуждению на практическом занятии вопроса «Как формируется корпоративная культура конкретной организации?»

#### **Тема 4. Организационные изменения и инновационные преобразования.**

1. Цикл развития организации. Современные тенденции развития организации. Модели организационного развития.

2. Понятие, виды, методы и этапы организационных изменений. Особенности инновационных преобразований в организациях.

3. Сопротивление изменениям в организациях. Преодоление сопротивлений.

##### **Задания к практическому занятию:**

1. Перечислите проблемы, существование которых, по вашему мнению, обуславливает необходимость обновления организации.

2. Назовите этапы процесса организационных преобразований и охарактеризуйте их содержание.

3. Перечислите причины, по которым люди сопротивляются преобразованиям и попробуйте их ранжировать.

4. Сформулируйте предпосылки обновления организации, обеспечивающие его успех.

5. Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?

6. Сравните сущность реструктуризации и реинжиниринга.

7. В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.

8. Объясните, по какой причине сегодня в преобразованиях возрастает роль рядовых исполнителей.

9. Какие существуют подходы к преодолению сопротивления организационным изменениям?

10. Проведите деловую игру по управлению процессом преобразований.

#### **2.4. Самостоятельная работа**

##### **Виды самостоятельной работы:**

1) подготовка к лекции и практическим занятиям;

2) самостоятельное изучение той части теоретического материала дисциплины, который достаточно хорошо изложен в литературе и рекомендован в рабочей программе для изучения;

3) освоение вопросов дисциплины, не рассмотренных в ходе лекционных и практических занятий. Такая деятельность направлена на выра-

ботку навыков работы с литературой специального характера, с периодическими изданиями и электронными ресурсами.

4) углубленное освоение сложных тем дисциплины, предварительно-но изложенных на лекциях и/или обсужденных на практических занятиях;

5) выполнение письменных работ, подготовка сообщений, обзоров новых специализированных изданий и литературы, подготовка отзывов и рецензий на научные статьи в периодических изданиях;

6) индивидуальные или групповые комплексные задания с элементами творческого использования знаний по отдельным темам (вопросам) дисциплины для последующего обсуждения на практических занятиях;

7) самостоятельная работа в виде подготовки к обучающим играм, презентациям и др. активным формам участия в образовательной деятельности.

### **Тематика заданий для самостоятельной работы.**

Предполагаемые темы работы на практическом занятии:

1. Работа с кейсом «менеджер, собственник, предприниматель»;
2. Задание по анализу позиционирования организации во внешних коммуникационных посланиях агентам внешней среды организации;
3. Решение заданий в тренинге по развитию «менеджерских способностей»;
4. Управление удовлетворенностью сотрудников: проектирование основных факторов на основе типологии «теория поколений»;
5. Разработка организационной структуры организации;
6. Анализ этапов жизненного цикла организации (SELA);
7. Обсуждение материалов лидера: круглый стол «Актуальные идеи управленческих мемуаров».

### **Возможные темы сообщений:**

1. Управление талантами в организации.
2. Управление межкультурными коммуникациями.
3. Управление малыми группами.
4. Управление конфликтами в организации.
5. Виртуальные организации.
6. Многомерные организации.
7. Риски в управлении сетями.
8. Анализ внутренних источников визуализации корпоративной культуры организации: «анализ артефактов».
9. Потенциал человека в организации. Уровни развития индивидуального потенциала. Задачи каждого уровня.
10. Карьера как форма социализации человека на предприятии. Виды карьеры. Особенности самоуправления карьерой.

11. Организационная культура с точки зрения организационного поведения. Методы развития климата и культуры организации.

12. Управление изменениями. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников.

13. Реакции на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления. Методы работы с сопротивлением новому, их достоинства и недостатки.

### **III. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Текущая аттестация по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проходит:**

а) в форме самостоятельной подготовки контрольных вопросов, практических заданий и их обсуждение на практических занятиях;

б) в форме исследовательских заданий (эссе, аналитических работ), разработки и моделировании учебных проектов, и их представлении для обсуждения;

в) в форме тестирования.

Промежуточная аттестация (зачет) по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проходит в форме обсуждения самостоятельно выполненной письменной работы по тематике, предложенной в разделе оценочных средств для промежуточной аттестации и согласованной с преподавателем.

Преподаватель может предложить студентам выполнение тестовых заданий и подготовку аргументированного ответа на проблемные вопросы.

#### **Примерные задания для текущего контроля.**

**Контрольные вопросы по темам дисциплины «Теория организации и организационное поведение»:**

1. Понятие организации: выделение сущностных признаков.
2. Виды разделения труда в организации. Система управленческого разделения труда по отношению к типам организаций.
3. Понятие типологии. Типология и классификация. Подходы к типологии организаций.
4. Организационно-правовая типология организации РФ. Типология организаций как основание для регулирования деятельности.
5. Миссия организации: определение, назначение, факторы формирования, принципы формулирования.
7. Открытые и закрытые организационные системы: типология организаций на основании признаков.
8. Организация и внешняя среда. Структура внешней среды. Влияние

внешней среды на организацию. Методы изучения внешней среды. Среда опосредованного окружения: состав и факторы для организационного анализа. Среда непосредственного окружения. Границы организации.

9. Внутренняя среда организации: подходы к определению и составу.

10. Понятие корпоративной культуры и основные подходы к ее изучению.

11. Корпоративная культура: технологии управления и формирования.

12. Организационная структура: функции, принципы построения. Факторы, определяющие выбор и изменение организационных структур. Органические и неорганические организации: типология организационных структур.

13. Основные виды организационных структур: сильные и слабые стороны.

14. Сетевые организации: типы, риски управления, функции ядра.

15. Этапы организационного проектирования: задачи, результаты, инструменты.

16. Социально-психологический климат в организации.

17. Личность как основной вектор изучения организационного поведения.

18. Роль восприятия в поведении человека.

19. Типы руководителей и стили работы.

20. Личностный потенциал руководителя и его команды.

21. Инновационные подходы к мотивации и стимулирование сотрудников.

22. Практические проблемы организации групповой и командной работы.

23. Моделирование конфликтной ситуации.

24. Сотрудничество в управлении организацией.

25. Жизненный цикл организации: подходы к определению. Сравнительный анализ жизненного цикла организации, проекта, товара, технологии.

26. Критерии эффективности управления поведением организации: основные подходы.

27. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.

28. Управление изменениями. Основные подходы: технологии и средства развития организации.

29. Сопротивление изменениям: методы оценки, нейтрализации, устранения.

30. Методы исследования удовлетворенности сотрудников в организации. Инструменты управления включенным поведением разных типов сотрудников организации.



### **Эссе по теме «Картография организации».**

Предметом анализа может быть любая реальная организация. Необходимо применить базовые понятия к ее пониманию и исследованию. Основные выводы должны быть в виде предложений по организационному проектированию: какие изменения необходимо произвести, чтобы обеспечить достижение задач организации, стратегии, соответствовать заявленной миссии? Исследование может быть построено, ориентируясь на следующие вопросы:

1. К какому типу можно отнести организацию?
2. Как формулируется миссия организации, задающее ее позиционирование на рынке? Какие стратегические цели (направления) можно выделить?
3. Какой тип организационной структуры обеспечивает деятельность организации?
4. Какие факторы внешней среды оказывают наиболее сильное влияние на организацию? Как выглядит поле агентов внешней среды организации?
5. На каком этапе жизненного цикла находится организация? Какие признаки на это указывают?
6. Какие критерии оценки эффективности используются в деятельности организации?
7. К какому типу (открытая или закрытая) по преимуществу относится организация? Какие признаки на это указывают?
8. Какие организационные изменения, по вашему мнению, необходимо произвести? Предложите свой вариант организационного проектирования.

### **Тестовые задания для текущего контроля.**

Тестовые задания по теме «Сущность организации и законы ее развития. Предмет и методы теории организации»:

1. Теория организации:
  - а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
  - б) наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
  - в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
2. Под организацией понимается:
  - а) процесс упорядочения тех или иных элементов;
  - б) группа лиц, имеющих общие цели;
  - в) здание, в котором работают люди;
  - г) состояние упорядоченности объектов или процессов, позволяющее

им эффективно реализовывать свои функции;

д) другое название предприятия.

3. К факторам внешней среды организации относят:

а) потребителей;

б) культуру организации;

в) конкурентов;

г) поставщиков;

д) структуру.

4. Анализ внутренней среды организации позволяет определить:

а) слабые и сильные стороны;

б) возможности и угрозы.

6. Важнейший компонент социальной системы — это:

а) общественные идеи;

б) социальные процессы;

в) орудия труда;

г) человек.

5. Организации, деятельность которых направлена на удовлетворение социальных потребностей своих участников — это:

а) общественные;

б) хозяйственные;

в) бюджетные;

г) неформальные;

6. Какие из перечисленных организаций относятся к правительственным:

а) ГАЗПРОМ;

б) Ассоциация фермерских хозяйств;

в) Министерство образования и науки РФ;

7. Главная функция социальной организации — это:

а) развитие;

б) достижение целей участников и решение их проблем;

в) посредничество между участниками и обществом;

г) воздействие на участников, формирование норм и правил деятельности;

д) интеграция участников и условий их деятельности.

8. Что является правовой основой ФПГ:

а) договор о сотрудничестве между объединяющимися компаниями;

б) обмен акциями или передача их в траст головной компании;

в) государственный акт.

9. Особенности ассоциации являются:

а) добровольное членство;

б) координационное управление;

в) отсутствие у участников коммерческих интересов.

10. Задача властных (политических, государственных) организаций:

а) обеспечить необходимые условия функционирования и развития территории;

б) укреплять «вертикаль» власти, доверие к правительству.

11. К специфическим законам организации относятся:

а) закон своеобразия, закон синергии, закон единства анализа и синтеза;

б) закон композиции-пропорциональности, закон синергии, закон социальной гармонии;

в) закон развития, закон синергии, закон единства анализа и синтеза;

г) закон развития, закон синергии, закон самосохранения;

д) закон своеобразия, закон оптимальной загрузки, закон социальной гармонии.

12. Какой закон организации может быть представлен соотношением: ««потенциал созидания»> «потенциала разрушения»?

а) закон развития;

б) закон самосохранения;

в) закон синергии;

г) закон пропорциональности и композиции;

13. Закон синергии гласит, что:

а) организация постоянно стремится к расширению своей деятельности и поглощению других организаций;

б) потенциал организации как целого превосходит сумму потенциалов ее отдельных элементов;

в) каждая организация стремится рационально расходовать свои ресурсы.

14. К основополагающим законам организации относятся:

а) закон взаимного дополнения противоположных процессов и функций;

б) закон синергии;

в) закон информированности-упорядоченности;

г) закон самосохранения;

д) закон развития.

15. К второстепенным законам организации относятся:

а) закон развития;

б) закон композиции;

в) закон онтогенеза;

г) закон пропорциональности.

16. Условиями самосохранения организации являются:

а) стабильность функционирования организации;

б) устойчивость стандартов, норм, правил ее деятельности;

в) применение жестких методов управления;

г) недопущение серьезных потрясений;

д) соблюдение экономии, рациональное использование ресурсов;

е) постоянное расширение масштабов и сферы деятельности.

17. В соответствии с законом развития организация стремиться:

- а) достичь максимума потенциала на каждой фазе жизненного цикла;
- б) максимально продлить срок своего существования;
- в) непрерывно совершенствоваться.

18. Закон композиции утверждает, что:

- а) организация в целом имеет приоритет над своими частями;
- б) части организации имеют приоритет над ней;
- в) у организации в целом и ее частей нет приоритета друг над другом.

19. Инструментами, обеспечивающими действие закона пропорциональности, являются:

- а) конкуренция;
- б) планирование;
- в) распорядительство;
- г) координация.

20. Закон онтогенеза гласит, что:

- а) жизненный путь любой организации состоит из нескольких фаз, последовательно, сменяющих друг друга;
- б) развитие организаций осуществляется по восходящей линии;
- в) развитие организации есть волнообразный процесс, осуществляющийся по синусоиде.

Тестовые задания по теме «Организационные структуры и организационное проектирование»:

1. Структура организации – это:

- а) сочетание элементов внутренней среды или подсистем, которые обеспечивают эффективное достижение цели;
- б) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы;
- в) совокупность организационных отношений, как по вертикали, так и по горизонтали.

2. Структура организации формируется в процессе:

- а) вертикального разделения труда;
- б) горизонтального разделения труда;
- в) развития обоих процессов.

3. Линейно-штабная структура управления предполагает, что сотрудники аппарата обладают:

- а) консультативными полномочиями;
- б) линейными полномочиями;
- в) функциональными полномочиями.

4. Тип организационной структуры организации определяется:

- а) решением руководителя;

- б) особенностями технологии производства;
- в) реализуемой стратегией.

5. Бюрократизация управления обусловлена:

- а) ошибками в подборе управленческих кадров;
- б) объективными закономерностями функционирования системы управления, основанной на формальных принципах;
- в) господствующим стилем руководства.

6. Задачами организационного проектирования являются:

- а) создание проектов офисных и производственных зданий;
- б) планировка прилегающих территорий;
- в) определение структуры организации, состава и необходимой численности подразделений;
- г) определение необходимого количества должностей, их функций, полномочий.

7. Какой из законов широко применяется при организационном проектировании:

- а) закон самосохранения;
- б) закон единства анализа и синтеза;
- в) закон информированности – упорядоченности;
- г) закон композиции.

Тестовые задания по теме «Организационное поведение»:

1. Социальными характеристиками личности являются:

- а) роль, статус, убеждения, идеалы;
- б) способности, склонности;
- в) темперамент, характер, направленность.

2. Качествами, делающими человека руководителем, являются:

- а) высокий уровень притязаний, воля, честолюбие, умение организовать труд подчиненных;
- б) высокая культура, компетентность, умение планировать;
- в) стремление к самосовершенствованию, поиск новых форм и методов работы.

3. Основными элементами личности, которые необходимо учитывать в процессе руководства людьми, являются:

- а) направленность, способности, темперамент, характер;
- б) уровень образования, производственный опыт;
- в) выносливость, сила, здоровье.

4. Мотивами называются:

- а) внешние блага, желая овладеть которыми, субъект активизирует трудовое поведение;
- б) внутренние психологические побудители деятельности;
- в) нужда, нехватка чего-то для нормальной жизни.

5. Содержательные концепции мотивации делают акцент на том:

а) какие именно потребности стимулируют исполнителей к активной работе;

б) каков механизм возникновения у работников заинтересованности в производительном труде;

в) верно то и другое.

6. К организационным способам стимулирования не относятся:

а) участие в делах фирмы;

б) возможность приобрести новые знания и навыки;

в) обогащение труда;

г) заработная плата.

7. Под коллективом понимают:

а) лиц, официально числящихся в той или иной группе;

б) лиц, имеющих общие цели и психологически признающих друг друга, постоянно взаимодействующих в трудовом процессе;

в) лиц, объединившихся для решения разовой задачи.

8. Психологическими характеристиками коллектива считаются:

а) культура;

б) цели;

в) сплоченность.

9. Функциями лидера не являются:

а) распределение работы, контроль ее исполнения;

б) координация деятельности, ведение переговоров;

в) поиск новых идей, эмоциональная поддержка, консультирование.

10. Признаками группового единomyслия являются:

а) иллюзия неуязвимости группы, социальное давление на не согласных;

б) участие работников в принятии решений, делегирование полномочий и

ответственности;

в) принятие решений с повышенным риском.

11. Основами власти руководителя являются:

а) занимаемая должность, обладание материальными, информационными и иными ресурсами, готовность исполнителей добровольно подчиняться;

б) образование и опыт;

в) умение организовать работу.

6. Основами власти руководителя над подчиненными могут быть:

а) их готовность добровольно подчиняться;

б) дружеские отношения;

в) материальная зависимость.

12. Коллективное управление демонстрирует преимущества в случае:

а) необходимости оперативно принимать важные решения,

б) необходимости принимать решения по сложным и многоаспект-

ным проблемам;

в) необходимости принимать непопулярные решения.

13. С точки зрения управления конформизм полезен тем, что:

а) обеспечивает предсказуемость поведения работников;

б) повышает сплоченность группы;

в) гарантирует высокую заинтересованность в труде.

14. Полезная сторона конфликтов состоит в том, что они выявляют:

а) "подводные камни", скрытые процессы, разнообразие точек зре-

ния;

б) факты саботажа, интриг;

в) группы, активно противопоставляющие себя официальной.

15. Элементами организационной культуры являются:

а) ценности;

б) ритуалы и обряды;

в) правила эвакуации персонала в чрезвычайных ситуациях;

г) требования техники безопасности.

16. Организационная культура представляет собой:

а) единый монолит;

б) состоит из субкультур.

17. Организационная культура выражается в:

а) совокупности норм поведения, ценностей, традиций;

б) оформлении офисов, униформе персонала;

в) верны оба утверждения.

18. Сколько уровней имеет организационная культура:

а) три;

б) четыре;

в) пять.

19. Главная задача организационной культуры состоит в:

а) поддержании чистоты и порядка в стенах организации;

б) повышении эффективности и слаженности взаимодействия персо-

нала;

в) формировании благоприятного имиджа организации.

6. Организационная субкультура — это:

а) более глубокий слой культуры по отношению к поверхностному;

б) культура, несущая на себе специфику подразделения или вида дея-

тельности;

в) культура, становление которой еще не завершилось.

Тестовые задания по теме «Организационные изменения и инновационные преобразования»:

1. Какая связь между стратегией и изменениями в организации?

а) никакой связи нет;

б) на первом шаге изменений определяется стратегия;

- в) стратегия является заключительным шагом изменений;
- г) изменения обеспечивают реализацию стратегии;
- в) связь наблюдается, если это стратегия роста.

2. Изменения, которые затрагивают не отдельных работников, а группы работников, наиболее эффективны, потому что:

- а) на группу легче воздействовать;
- б) любые изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение работников;
- в) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию;
- г) такие изменения более подготовлены.

3. Сила сопротивления организационным преобразованиям обусловлена:

- а) степенью радикальности разрушения сложившихся традиций, угрозы положению людей;
- б) морально-психологическим климатом;
- в) уровнем квалификации персонала;
- г) все вышеперечисленное верно;
- д) нет правильного ответа.

4. Организационные преобразования классифицируются как:

- а) эволюционные (реформы) и революционные (ломка);
- б) радикальные и поверхностные;
- в) согласованные и не согласованные с местными властями;
- г) стратегические и тактические;
- д) связанные или не связанные с привлечением иностранного капитала.

5. Существуют ли плюсы в сопротивлении изменениям:

- а) никаких плюсов нет;
- б) да, существуют, так как руководители организации еще раз анализируют разработанную концепцию и оценивают ее адекватность сложившейся ситуации;
- в) существуют для конкурентов данной организации;
- г) усиливается конкуренция внутри организации.

6. Затягивание времени начала организационных преобразований относится к:

- а) активной форме сопротивления организационным преобразованиям;
- б) пассивной форме сопротивления организационным преобразованиям.

7. В условиях дефицита времени осуществляются:

- а) адаптивные преобразования;
- б) принудительные преобразования;
- в) преобразования, идущие путем проб и ошибок;



г) смешанные преобразования.

Тематика заданий для промежуточной аттестации (зачета).

1. Организация как особая система взаимодействия людей. Значение организации для общества. Функции организаций в современном мире.
2. Современные и традиционные организации: сходство и различия.
3. Характеристики организации как системы.
4. основополагающие законы организаций: синергии, самосохранения, развития и т.д.
5. Этапы развития идей по управлению организацией. Их особенности и технологии.
6. Цели организации. Их значение для ее функционирования и развития. Миссия, видение и стратегия как виды целей.
7. Формальная структура организации. История развития и значение для деятельности организации.
8. Современные формы организационных структур и их значение.
9. Размер организации и его значение для жизнедеятельности.
10. Проектирование организации: основные задачи и принципы.
11. Эффективность организации: основные подходы и критерии.
12. Культура организации. Значение для эффективности работы.
13. Современные тенденции в развитии организаций.
14. Инновационные организации: проблемы и возможности.
15. Виртуальные организации: особенности, ограничения.
16. Организационное поведение. Основные подходы и их особенности.
17. Гуманистические базовые концепции в понимании организационного поведения.
18. Модели поведения организации. Их особенности, влияние на мотивацию и поведение сотрудников.
19. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики.
20. Потенциал человека в организации. Уровни развития индивидуального потенциала. Задачи каждого уровня.
21. Профессия как реализация индивидуального потенциала человека. Этапы и особенности профессионального становления. Проблемы профессиональной деформации и профессионального выгорания менеджера и сотрудников.
22. Карьера как форма социализации человека на предприятии. Виды карьеры. Особенности самоуправления карьерой. Примеры эффективных моделей управления карьерой в организации.
23. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации. Содержательные теории мотивации и их применение.

ние. Процессуальные теории мотивации и их применение.

24. Малая группа в организации: основные характеристики и их влияние на эффективность группы. Структурно-формальные характеристики группы и методы управления развитием группы через них.

27. Современные теории лидерства.

28. Команда. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды. Принципы создания команды в организации. Современные теории управления командой.

29. Влияние конфликтов на организационное поведение. Методы работы с конфликтами.

30. Удовлетворенность трудом, климат и организационное поведение. Удовлетворённость работников и удовлетворенность менеджера.

31. Инновации в организации. Проведение успешного изменения. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Реакции на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления. Методы работы с сопротивлением новому, их достоинства и недостатки.

#### **IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

- Тестовые задания для текущего, рубежного и промежуточного контроля учебных достижений студентов, размещенные на сайте Университета.

- Электронный конспект лекций - предлагает преподаватель, закрепленный за учебным потоком для чтения лекций.

- Указания на ключевые термины и понятия, необходимые для изучения каждой темы дисциплины; электронные версии статей из периодической печати, статистических и информационных материалов для подготовки к практическим занятиям; методические указания к выполнению домашних заданий и выполнению самостоятельных исследовательских работ - предлагает студентам преподаватель, закрепленный за учебной группой для ведения практических занятий.

##### **4.1. Основная литература:**

1. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 156 с. — Ре-жим доступа: [www.biblio-online.ru/book/1DEA7E66-2A10-4D92-9E8A-D132B5F7C681](http://www.biblio-online.ru/book/1DEA7E66-2A10-4D92-9E8A-D132B5F7C681).

2. Попова, Е. П. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М.: Юрайт, 2019. — 338 с. — Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/75C7A26E-7D94-4287-BBB5-3BA273524DA9](http://www.biblio-online.ru/book/75C7A26E-7D94-4287-BBB5-3BA273524DA9).

## 4.2. Дополнительная литература:

1. Агарков А.П., Голов Р.С., Голиков А.М., Иванов А.С. Теория организации. Организация производства на предприятиях. Учебное пособие: - М. Дашков и Ко, 2015.
2. Дульщиков Ю.С. Теория организации. Учебник: - М. РАГС, 2013.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 527 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 864 с.
5. Оксинайд К.Э. Организационное поведение: учебник / К. Э. Оксинайд. – М.: Кнорус, 2013. – 480 с.
6. Экономическая теория организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Е. Шаститко. — Москва: Проспект, 2017. — 302 с.

### Электронные ресурсы:

1. [www.amr.ru](http://www.amr.ru) (Ассоциация менеджеров России).
2. [www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469](http://www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469) (сайт журнала Journal of Organizational Behavior).
3. [www.sciencedirect.com/science/journal/0745978](http://www.sciencedirect.com/science/journal/0745978) (сайт Organizational Behavior and Human Decision Process).
4. <http://bernard.pitzer.edu/~obts> (сайт журнала Общества преподавателей организационного поведения Journal of Management Education) 38.
5. [www.obweb.org](http://www.obweb.org) (сайт отделения организационного поведения Академии менеджмента США – Organizational Behavior Division).
6. [www.ethicalcorp.org](http://www.ethicalcorp.org) (Этическая корпорация).
7. [www.psyedu.ru/main.php](http://www.psyedu.ru/main.php). (сайт журнала «Психологическая наука и образования»).
8. <http://www.ht.ru> (сайт Научно-производственного центра «Гуманитарные технологии»).
9. <http://www.hrm.ru> (сайт сообщества менеджеров по работе с персоналом).
10. <http://www.idc.com.tw/files.km.htm> (Investments to knowledge management; IDC).
11. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» Подраздел: Управление человеческими ресурсами: <http://www.ecsocman.edu.ru>.

## **V. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **5.1. Обеспечение образовательного процесса иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса**

Обучающимся обеспечивается доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Полнотекстовая рабочая программа дисциплины (модуля) размещена в Цифровой научно-образовательной и социальной сети Университета (далее - ЦНОСС), в системе которой функционируют «Электронные личные кабинеты обучающегося и научно-педагогического работника». Доступ к материалам возможен через введение индивидуального пароля. ЦНОСС предназначена для создания личностно-ориентированной информационно-коммуникационной среды, обеспечивающей информационное взаимодействие всех участников образовательного процесса Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), в том числе предоставление им общедоступной и персонализированной справочной, научной, образовательной, социальной информации посредством сервисов, функционирующих на основе прикладных информационных систем Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Помимо электронных библиотек Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), он обеспечен индивидуальным неограниченным доступом ко всем удаленным электронно-библиотечным системам, базам данных и справочно-правовым системам, подключенным в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) на основании лицензионных договоров, и имеющие адаптированные версии сайтов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность одновременного доступа 100 процентов обучающихся из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), так и вне ее.

Фонд электронных ресурсов Библиотеки включает следующие справочно-правовые системы, базы данных и электронные библиотечные системы:

#### **5.1.1. Справочно-правовые системы:**

1.	ИС «Континент»	сторонняя	<a href="http://continent-online.com">http://continent-online.com</a>	ООО «Агентство правовой интеграции «КОНТИНЕНТ», договоры: - № 18032020 от 20.03.2018 г. с 20.03.2018 г. по 19.03.2019 г.; - № 19012120 от 20.03.2019 г. с 20.03.2019 г. по 19.03.2020 г.; - № 20040220 от 02.03.2020 г. с 20.03.2020 г. по 19.03.2021 г.; - №21021512 от 16.03.2021 г. с 20.03.2021 г. по 19.03.2022 г.; - № 22021712 от 09.03.2022 г. с 20.03.2022 г. по 19.03.2023 г.; - № 23020811 от 06.03.2023 г. с 20.03.2023 г. по 19.03.2024 г.
2.	СПС Westlaw Academics	сторонняя	<a href="https://uk.westlaw.com">https://uk.westlaw.com</a>	Филиал Акционерного общества «Томсон Рейтер (Маркетс) Юроп СА», договоры: - № 2TR/2019 от 24.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - №RU03358/19 от 11.12.2019 г., с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г.; - № ЭБ-6/2021 от 06.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № ЭР-5/2022 от 27.10.2021 г., период доступа с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783551 от 16.11.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.
3.	КонсультантПлюс	сторонняя	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	Открытая лицензия для образовательных организаций
4.	Гарант	сторонняя	<a href="https://www.garant.ru">https://www.garant.ru</a>	Открытая лицензия для образовательных организаций

### 5.1.2. Профессиональные базы данных:

3.	Коллекции полнотекстовых электронных книг информационного ресурса EBSCOHost БД eBook Collection	сторонняя	<a href="http://web.a.ebscohost.com">http://web.a.ebscohost.com</a>	ООО «ЦНИ НЭИКОН», договор № 03731110819000006 от 18.06.2019 г. бессрочно
4.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	сторонняя	<a href="https://rusneb.ru">https://rusneb.ru</a>	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г.

				с 01.08.2018 по 31.07.2023г. (безвозмездный)
5.	Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина	сторонняя	<a href="https://www.prilib.ru">https://www.prilib.ru</a>	ФГБУ «Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина», Соглашение о сотрудничестве № 23 от 24.12.2010 г., бессрочно
6.	НЭБ BRARY.RU	eLI- сторонняя	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	ООО «РУНЕБ», договоры: - № SU-13-03/2019-1 от 27.03.2019 г. с 01.04.2019 г. по 31.03.2020 г.; - № ЭР-1/2020 от 17.04.2020 г. с 17.04.2020 г. по 16.04.2021 г.; - № ЭР-2/2021 от 25.03.2021 г. с 25.2021 г. по 24.03.2022 г.; - № ЭР-3/2022 от 04.03.2022 г. с 09.03.2022 г. по 09.03.2023 г.; - № SU-1494/2023 от 22.03.2023 г. с 27.03.2023 г. по 26.03.2024 г.
7.	Legal Source	сторонняя	<a href="http://web.a.ebsco-host.com">http://web.a.ebsco-host.com</a>	ООО «ЦНИ НЭИКОН», договоры: - № 414-EBSCO/2020 от 29.11.2019 г., с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г.; - № ЭБ-5/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № ЭР-2/2022 от 01.10.2021 г., с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 414- EBSCO/23 от 21.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.
8.	ЛитРес: Библиотека	сторонняя	<a href="http://biblio.litres.ru">http://biblio.litres.ru</a>	ООО «ЛитРес», договоры: - № 290120/Б-1-76 от 12.03.2020 г. с 12.03.2020 г. по 11.03.2021 г.; - № 160221/Б-1-157 от 12.03.2021 г. с 12.03.2021 г. по 11.03.2022 г.; - № ЭР-6/2022 от 18.03.2022 г. с 18.03.2022 г. по 17.03.2023 г.; - № 130223/Б-1-136 от

				02.03.2023 г. с 18.03.2023 г. по 17.03.2024 г.
--	--	--	--	---

### 5.1.3. Электронно-библиотечные системы:

1.	ЭБС ZNANIUM.COM	сторонняя	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>	ООО «Научно-издательский центр ЗНАНИУМ», договоры: - № 3489 бс от 14.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № 3/2019эбс от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г.; - № 3/2021 эбс от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № 1/2022эбс от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211747575эбс от 07.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.
2.	ЭБС Book.ru	сторонняя	<a href="http://book.ru">http://book.ru</a>	ООО «КноРус медиа», договоры: - № 18494735 от 17.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № ЭБ-2/2019 от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. - № ЭБ-4/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783653 от 21.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.
3.	ВЧЗ РГБ (Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки)	сторонняя	<a href="https://search.rsl.ru/">https://search.rsl.ru/</a>	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 32312116538 от 14.02.2023 г. с 02.03.2023 г. по 01.03.2024 г.
4.	ЭБС Юрайт	сторонняя	<a href="http://www.biblio-online.ru">http://www.biblio-online.ru</a>	ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры: - № ЭБ-1/2019 от 01.04.2019 г. с 01.04.2019 г. по 31.03.2020 г.; - № ЭБ-1/2020 от 01.04.2020 г. с 01.04.2020 г. по 31.03.2021 г. - № ЭР-1/2021 от 23.03.2021 г. с 03.04.2021 г. по 02.04.2022 г.; - № ЭР-7/2022 от 09.03.2022 г. с 03.04.2022 по 02.04.2023 г.; - № 32312233331 от 29.03.2023 г. с 03.04.2023 г. по 02.04.2024 г.

5.	ЭБС «Юстицинформ»	сторонняя	<a href="https://elknigi.ru/">https://elknigi.ru/</a>	ООО «Юридический дом «Юстицинформ», договор № ЭР-1/2023 от 30.03.2023 г. с 05.04.2023 г. по 04.04.2024 г.
6.	ЭБС Проспект	сторонняя	<a href="http://ebs.prospekt.org">http://ebs.prospekt.org</a>	ООО «Проспект», договоры: - № ЭБ-1/2019 от 03.07.2019 г. с 03.07.2019 г. по 02.07.2020 г.; - № ЭБ-2/2020 от 03.07.2020 г. с 03.07.2020 г. по 02.03.2021 г.; - № ЭР-3/2021 от 21.06.2021 с 03.07.2021 г. по 02.07.2022 г.; - № 32211498857 от 24.06.2022 г. с 03.07.2022 г. по 02.07.2023 г.; - 32312506505 от 27.06.2023 с 03.07.2023 г. по 02.07.2024 г.

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

## 5.2. Перечень программного обеспечения (ПО), установленного на компьютерах, задействованных в образовательном процессе по дисциплине (модулю)

Все аудитории, задействованные в образовательном процессе по реализации дисциплины (модуля), оснащены следующим ПО:

№	Описание ПО	Наименование ПО, программная среда, СУБД	Вид лицензирования
<b>ПО, устанавливаемое на рабочую станцию</b>			
1.	Операционная система	Windows 7	Лицензия
		Windows 10	Лицензия
		По договорам: № 32009118468 от 01.06.2020 г. № 31907826970 от 27.05.2019 г. № 31806485253 от 20.06.2018 г. № 31705236597 от 28.07.2017 г. № 31604279221 от 12.12.2016 г.	
4.	Антивирусная защита	Kaspersky Workspace Security	Лицензия
		По договорам: № 31907848213 от 03.06.2019 г. № 31806590686 от 14.06.2018 № 31705098445 от 30.05.2017 № 31603346516 от 21.03.2016	
5.	Офисные пакеты	Microsoft Office	Лицензия



		По договорам: № 32009118468 от 01.06.2020 г. № 31907826970 от 27.05. 2019 г. № 31806485253 от 21.06.2018 г. №31705236597 от 28.07.2017 г. №31604279221 от 12.12.2016 г.	
7.	Архиваторы	7-Zip	Открытая лицензия
		WinRar	Открытая лицензия
8.	Интернет браузер	Google Chrome	Открытая лицензия
9.	Программа для просмотра файлов PDF	Adobe Acrobat reader	Открытая лицензия
		Foxit Reader	Открытая лицензия
10	Программа для просмотра файлов DJVU	DjVu viewer	Открытая лицензия
11	Пакет кодеков	K-Lite Codec Pack	Открытая лицензия
12	Видеоплеер	Windows Media Player	В комплекте с ОС
		vlc pleer	Открытая лицензия
		flashpleer	Открытая лицензия
13	Аудиоплеер	Winamp	Открытая лицензия
12.	Справочно- правовые системы ( СПС)	Консультант плюс	Открытая лицензия
		Гарант	Открытая лицензия

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам, и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом.

В реализации дисциплины (модуля) задействованы учебные аудитории для проведения лекционных занятий, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Для проведения занятий лекционного типа обучающимся предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, которые хранятся на электронных носителях. Учебная дисциплина (модуль) обеспечена помещением для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

### **5.3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся**

Помещения для самостоятельной работы обучающихся расположены по адресу г. Москва ул. Садовая-Кудринская д.9 стр.1, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Университета и включают в себя:

1. Электронный читальный зал на 135 посадочных мест:

- стол студенческий двухместный – 42 шт.,
- стол студенческий трехместный – 10 шт.,
- кресло для индивидуальной работы – 3 шт.,
- стул – 135 шт.,
- компьютер студенческий 50 MAC AB – 76 шт. (компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечивает доступ в электронную информационно-образовательную среду),
- проектор с моторизованным лифтом Epson EB-1880 – 1 шт.,
- экран Projecta с электронным приводом – 1 шт.

Электронный читальный зал располагается на первом этаже, предназначенного для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, рабочие места в читальном зале оборудованы современными эргономичными моноблоками с качественными экранами, а также аудио гарнитурами.

Комплекс средств:

- рабочее место с увеличенным пространством – 2 шт.,
- наушники «накладного» типа – 1 компл.,
- лупа ручная для чтения 90mmx13.5mm – 1 шт.,
- линза Френеля в виниловой рамке 300\*190 – 1 шт.

2. Читальные залы на 93 посадочных мест:

- стол студенческий двухместный – 24 шт.,
- стол студенческий трехместный – 2 шт.,
- кресло для индивидуальной работы – 7 шт.,
- стул – 93 шт.,
- компьютер студенческий 50 MAC AB – 11 шт.

3. Абонемент научной литературы на 4 посадочных мест:

- стол студенческий одноместный – 4 шт.,
- компьютер студенческий 50 MAC AB – 4 шт.,
- стул – 4 шт.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, расположенное по адресу г. Москва наб. Шитова д. 72 корп. 3, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Университета и включает в себя:

- компьютер студенческий Lenovo – 16 шт.,
- стол студенческий одноместный – 16 шт.,
- стол студенческий двухместный – 17 шт.,
- стул – 42 шт.