

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины
Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом организации»
Форма обучения – очная, очно-заочная, заочная
Квалификация - бакалавр

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Рабочая программа дисциплины

Составитель:
докт. экон. наук, профессор Ильина И.Ю.

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры организационного развития
№ 9 от 20.05.2021 г.

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- получение обучающимися теоретических знаний об организационном поведении с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по управлению поведением работников в организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать систему теоретических знаний об особенностях организационного поведения,

- научить использовать навыки анализа и оценки факторов, определяющих особенности организационного поведения работников, при решении профессиональных задач,

- сформировать умения разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом в конкретной организации.

Дисциплина направлена на формирование **компетенций** выпускника:

ОПК-1

Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.4

Применяет знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать *следующие результаты образования:*

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации;

уметь:

- использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне;

- применять различные формы и методы работы с персоналом в организации;

владеть:

- навыками сбора, систематизации и анализ информации об организационном поведении персонала;

- технологиями управления организационным поведением различных категорий персонала.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Компетенция (код и	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
-----------------------	---------------------------	---------------------

наименование)	(код и наименование)	
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: - современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации; Уметь: - использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне; - применять различные формы и методы работы с персоналом в организации; Владеть: - навыками сбора, систематизации и анализ информации об организационном поведении персонала; - технологиями управления организационным поведением различных категорий персонала.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения таких курсов, как «Основы управления персоналом», «Стратегии управления персоналом», «Психология управления персоналом».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Кадровый консалтинг», «Управление социальным развитием организации».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 42 часа, самостоятельная работа - 54 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семес	Виды учебной работы (в часах)		Формы текущего контроля успеваемости,
			контактная	○ ∞	

			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		форма промежуточной аттестации
1.	Организационное поведение как область научного знания	6	2	4				9	Дискуссия Выполнение практических заданий
2.	Личность в организации	6	4	4				9	Тестирование Выполнение практических заданий
3.	Организационное лидерство и власть	6	4	4				9	Дискуссия Выполнение практических заданий
4.	Организационная культура и организационное поведение	6	2	4				9	Тестирование Выполнение практических заданий
5.	Технологии эффективной коммуникации в организации	6	2	4				9	Дискуссия Самостоятельная работа
6.	Этические нормы организационного поведения	6	4	4				9	Тестирование Выполнение практических заданий
	Экзамен	6						18	Письменная итоговая работа
	итого:		18	24				18	54

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 24 часа, самостоятельная работа - 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Организационное	7	2	2				12	Дискуссия

	поведение как область научного знания							Выполнение практических заданий
2	Личность в организации	7	2	2			12	Тестирование Выполнение практических заданий
3	Организационное лидерство и власть	7	2	2			12	Дискуссия Выполнение практических заданий
4	Организационная культура и организационное поведение	7	2	2			12	Тестирование Выполнение практических заданий
5	Технологии эффективной коммуникации в организации	7	2	2			12	Дискуссия Самостоятельная работа
6	Этические нормы организационного поведения	7	2	2			12	Тестирование Выполнение практических заданий
	Экзамен	7					18	Письменная итоговая работа
	итого:		12	12			18	72

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
---	---------------------------------	------------

1	Организационное поведение как область научного знания	<p>Системная разработка организационного поведения как объекта исследования. Организационное поведение как учебная дисциплина. Организационное поведение как область научных исследований. Взаимосвязь организационного поведения с другими науками. Сущность организационного поведения. Цели организационного поведения. Основные виды организационного поведения. Мотивация как основа регуляции организационного поведения. Факторы формирования организационного поведения. Уровни изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения. Природа организации - процесс взаимодействия четырех элементов: люди, организационная структура, технологии, внешняя среда. Основные тенденции развития организационного поведения.</p>
2	Личность в организации	<p>Личность как субъект отношений в организации. Основные свойства личности. Темперамент и его основные типы. Характер: сущность и основные черты. Направленность: сущность и структура. Способности и их классификация. Основные потенциалы личности. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса. Установка личности. Функции установок. Установки, определяющие организационное поведение. Удовлетворенность трудом: сущность и факторы. Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией. Индивидуальные и организационные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации. Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы. Эффективные способы изменения установок личности. Изменение установок сотрудников организации как управленческая проблема.</p>
3	Организационное лидерство и власть	<p>Сущность лидерства. Лидерство в организации. Основные признаки лидерства. Основные качества лидера. Элементы управления лидерством в организации. Классификация лидерства: в зависимости от используемых механизмов влияния, особенностей личности лидера, направленности, по стилю поведения.</p> <p>Основные подходы к исследованию лидерства. Теории личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные теории.</p>

		<p>Власть в организации. Субъект власти. Объект власти. Готовность к подчинению. Основные формы власти. Классификация власти. Особенности власти в организации. Ресурсы власти и их классификация. Авторитет руководителя: сущность и формы. Особенности некомпетентного руководителя. Общие характеристики лидерства.</p>
4	Организационная культура и организационное поведение	<p>Организационная культура как социальный феномен. Сущность и значение организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и организационного поведения. Организационная культура как многофакторная субстанция. Функции организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Общие характеристики организационной культуры. Субкультура в организации. Особенности формирования субкультур. Контркультуры в организации. Причины формирования контркультур в организации. Управление организационной культурой. Субъекты управления организационной культурой. Факторы, определяющие возможность изменения организационной культуры. Эволюционный путь развития организационной культуры. Архитектурный путь развития организационной культуры. Фазы управленческого воздействия на организационную культуру. Общие принципы изменения организационной культуры.</p>
5	Технологии эффективной коммуникации в организации	<p>Эффективное взаимодействие. Способы и приемы эффективного взаимодействия в организации. Структурные элементы эффективного взаимодействия. Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации. Эффективная коммуникация. Технологии коммуникации. Эффективное слушание. Этапы эффективного слушания. Эмпатия. Дискуссия как форма эффективной коммуникации. Объективная причина дискуссии. Классификация вопросов в дискуссии. Аргументы в дискуссии: сильные, слабые, несостоятельные, некорректные. Правила поведения в дискуссии. Необходимые условия эффективной дискуссии. ПОПС-формула.</p>
6	Этические нормы организационного поведения	<p>Теории этического выбора. Телеологические и деонтологические теории. Теории «этики успеха»: «этика характера», «этика личности». Сущность и причины этических нарушений в организации. Основные категории потенциальных нарушителей этики. Основные причины этических нарушений.</p>

	<p>Организационные факторы, провоцирующие неэтичное поведение сотрудников. Этические проблемы взаимоотношений в коллективе: сущность и классификация. Наиболее распространенные этические проблемы в отношениях между работником и компанией. Конфликт интересов. Нарушение права работников на частную жизнь. Этические проблемы карьерного роста и оплаты труда. Сигнализаторство. Этические аспекты принятия управленческих решений. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения</p>
--	---

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Изучение дисциплины предполагает сочетание традиционной лекционно-семинарской деятельности в сочетании с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий. Используются такие подходы, как лекция-дискуссия, лекция визуализация, широкое привлечение студентов к работе не только на практических занятиях, но и на лекциях.

При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, дискуссия по наиболее актуальным вопросам темы на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа студента.

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

При реализации рабочей программы дисциплины используются современные образовательные технологии (указываются по видам занятий).

Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	Организационное поведение как область научного знания	Лекция 1 Семинар 1 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
2	Личность в организации	Лекция 2 Семинар 2 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Консультирование Подготовка к семинарским занятиям

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
3	Организационное лидерство и власть	Лекция 3 Семинар 3 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
4	Организационная культура и организационное поведение	Лекция 4 Семинар 4 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Консультирование Подготовка к семинарским занятиям
5	Технологии эффективной коммуникации в организации	Лекция 5 Семинар 5 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
6	Этические нормы организационного поведения	Лекция 6 Семинар 6 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции-дискуссии Консультирование Подготовка к семинарским занятиям

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i> - участие в дискуссии на семинаре (6 тем) - тестирование (6 тем) - выполнение практического задания (6 тем)	1 балл 5 баллов 4 балла	6 баллов 30 баллов 24 балла
<i>Всего:</i>		60 баллов
<i>Промежуточная аттестация (письменная контрольная работа)</i>		40 баллов
<i>Итого за семестр зачет</i>		100 баллов

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и

накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67	удовлетворительно		D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B bruce willis	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Пример теста

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	Впервые понятие «организационное поведение» стал употреблять американский	А)М.Вебер Б)Ф. Ротлисбергер В)З.Фрейд

	психолог	Г)Б.Рассел
2	Систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации,	А)Совокупность факторов внешней среды Б)Организационное поведение В)Стиль управления Г)Организационная культура
3	Поведение человека – это совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных _____, т.е. пониманием собственных функций	А)занимаемой позицией Б)интересами организации В)системой стимулирования Г)карьерными планами
4	Индивидуальное сочетание устойчивых черт психических особенностей человека, обуславливающих типичные для данного человека способы поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах,	А)Стиль жизни Б)Темперамент В)Характер Г)Направленность личности
5	Степень, в которой сотрудники отдаются работе, расходуют на нее время и энергию, воспринимают ее как существенную часть своей жизни,	А)приверженность организации Б)стиль поведения В)удовлетворенность трудом Г)Вовлеченность в процесс труда
6	Сочетание индивидуальных психофизических характеристик нервной системы человека, определяющих динамическую сторону поведения,	А)Темперамент Б)Характер В)Направленность личности Г) Потенциал
7	Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется	А)неформальным лидерством Б)формальным лидерством В)профессиональным авторитетом Г)системой делегирования
8	3.Сотрудник, подчиняющийся и выполняющий распоряжения руководителя,	А)Субъект власти Б)Объект власти В)Цель управленческого воздействия Г)Неформальный лидер
9	Функция организационной культуры, которая формирует и контролирует поведение членов организации,	А)Замещающая Б)Охранная В)Интегрирующая Г)Регулирующая
10.	4.Средства, использование которых обеспечивает влияние субъекта власти на подчиненного,	А)инструменты управления Б)технологии лидерства В)факторы власти Г)Ресурсы власти

Примерные практические задания

Задание 1

Предлагаемые темы – цитаты и изречения известных людей на тему командной работы и коллектива. Необходимо выбрать одну из тем и заполнить следующую таблицу.

Тема эссе	
Информация об авторе изречения	
Проблема, поднятая автором	
Актуальность проблемы	
Смысл высказывания (развернутый комментарий к изречению)	
Примеры, подтверждающие правильность изречения	
Вывод (отношение к основной идее изречения)	

Темы

Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех.

Генри Форд

Тот, кто воображает, что может обойтись без других людей — очень ошибается, а тот, кто воображает, что другие не могут обойтись без него — ошибается ещё больше.

Франсуа де Ларошфуко

Работа в команде очень важна. Она позволяет свалить вину на другого. (Восьмое правило Финэйгла)

Компания ничего не достигнет, если думать будет только руководство.

Акио Морита

Талант выигрывает игры, а команда — чемпионаты.

Майкл Джордан

Совместный труд воспламеняет в людях такую ярость свершения, какой они редко могут достичь в одиночку.

Ралф Эмерсон

При единении и малое растёт, при раздоре и величайшее распадается

Саллюстий

Персонал предприятия — это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей

Ли Якокка

Нет коллективного разума, но может быть коллективное безумие или глупость.

Иосиф Левин

Только в коллективе ничтожность обретает силу.

Владимир Голобородько

Коллективное творчество — это чепуха, но творчество в коллективе — это единственный вид настоящего и плодотворного творчества.

Пётр Капица

Служба и дружба — две параллельные линии — не сходятся.

Александр Суворов

Когда в компанию приходит один умный человек, вскоре появляется и другой — талантливые люди любят работать в кругу себе равных.

Ли Якокка

Вливаясь в коллектив, совсем необязательно в нём растворяться.

Задание 2

Вы руководитель. Проанализируйте ряд управленческих ситуаций.

Ситуация 1.

Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение с вами, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите: _____

Ситуация 2.

Ваш секретарь говорит вам: «Вчера вы попросили меня напечатать этот доклад после рабочего дня, поскольку он вам был срочно нужен. В связи с этим мне пришлось отказаться от назначенной встречи. И теперь вы разговариваете со мной неуважительным тоном из-за того, что я допустила несколько опечаток?».

Вы говорите: _____

Ситуация 3.

На сегодняшнее утро вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет вас.

Вы говорите: _____

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Организационное поведение как область научных исследований. Взаимосвязь организационного поведения с другими науками.
2. Сущность и цели организационного поведения..
3. Основные виды организационного поведения.
4. Мотивация как основа регуляции организационного поведения.
5. Факторы формирования организационного поведения.
6. Методы исследования организационного поведения.
7. Основные элементы, определяющие природу организации
8. Личность как субъект отношений в организации.
9. Темперамент работников и его основные типы.
10. Характер: сущность и основные черты.
11. Направленность личности: сущность и структура.
12. Способности и их классификация.
13. Основные потенциалы личности.
14. Установки личности: сущность и функции.
15. Удовлетворенность трудом: сущность и факторы.
16. Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией.
17. Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы.
18. Изменение установок сотрудников организации как управленческая проблема.
19. Лидерство в организации: сущность и основные признаки.
20. Классификация лидерства в организации.
21. Основные подходы к исследованию лидерства.
22. Власть в организации: сущность и основные формы.

23. Классификация власти.
24. Авторитет руководителя: сущность и формы.
25. Сущность и значение организационной культуры.
26. Функции организационной культуры.
27. Основные элементы организационной культуры.
28. Общие характеристики организационной культуры.
29. Субкультура в организации.
30. Контркультура в организации.
31. Управление организационной культурой.
32. Эффективное взаимодействие в организации.
33. Эффективное слушание.
34. Дискуссия как форма эффективной коммуникации.
35. Теории этического выбора.
36. Теории «этики успеха»: «этика характера», «этика личности».
37. Сущность и причины этических нарушений в организации.
38. Основные причины этических нарушений.
39. Этические проблемы взаимоотношений в коллективе: сущность и классификация.
40. Наиболее распространенные этические проблемы в отношениях между работником и компанией.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Акты международного права

Конвенция МОТ № 138 (1973 г.) «О минимальном возрасте для приема на работу»

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда // Российская газета. 1998. 16 декабря.

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Дополнительные источники

Нормативные правовые акты

Федеральные законы

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями)

Основная литература

Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470725> (дата обращения: 14.05.2021).

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Спивак В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная литература

Голубкова О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756> (дата обращения: 14.05.2021).

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. Режим доступа: www.rosmintrud.ru

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Официальный сайт. Режим доступа: www.rostrud.ru

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

HR-Portal: HR портал для профессионалов. Режим доступа: <https://hr-portal.info/>

Форум для специалистов по кадрам. Работа с кадрами, работа с персоналом, кадровое делопроизводство, кадровые вопросы и документы. Режим доступа: <https://kadrovik-info.ru/>

Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru

Журнал «Корпоративные университеты». Архив номеров. Режим доступа: www.corporate-education.ru

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Журнал «Мотивация и оплата труда». Архив номеров. Режим доступа: www.grebennikov.ru

Журнал «Обучение & карьера». Архив номеров. Режим доступа: <http://d-mir.ru/journal/oik>

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

Журнал «Recruiting News». Архив номеров. Режим доступа: www.recnews.ru

Журнал «T&D Director. Тренинги в бизнесе». Архив номеров. Режим доступа: www.tddirector.ru/

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>

Журнал «Штат». Архив номеров. Режим доступа: www.hrmedia.ru

Журнал «Элитный персонал». Архив номеров. Режим доступа: www.e-personal.ru
www.rdwmedia.ru\\\\\\

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Планы занятий по курсу «Организационное поведение» предназначены для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом». Проблематика практических занятий связана с тематикой лекций и ориентирована на более глубокое изучение ряда ключевых вопросов курса.

Выбор литературы для проведения занятий обусловлен необходимостью более подробного рассмотрения процессов в организации. Одновременно с тем предложенный список не является исчерпывающим и может быть дополнен студентами после обсуждения с преподавателем.

9.2. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тематические разделы

Тема 1. Организационное поведение как область научного знания

Вопросы для обсуждения:

1. Организационное поведение как наука и учебная дисциплина.
2. Сущность и цели организационного поведения.
3. Основные виды организационного поведения.
4. Мотивация как основа регуляции организационного поведения.
5. Факторы формирования организационного поведения.
6. Основные тенденции развития организационного поведения.
7. Методы изучения организационного поведения.

Литература

Обязательная:

Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470725> (дата обращения: 14.05.2021).

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Голубкова О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082> (дата обращения: 14.05.2021).

Тема 2. Личность в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Личность как субъект отношений в организации.
2. Основные характеристики личности.
3. Установки, определяющие организационное поведение.
4. Удовлетворенность трудом: сущность и факторы.
5. Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией.
6. Индивидуальные и организационные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации.
7. Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы.
8. Эффективные способы изменения установок личности.

Литература

Обязательная:

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Спивак В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756> (дата обращения: 14.05.2021).

Тема 3. Организационное лидерство и власть

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и признаки лидерства.
2. Основные качества лидера.
3. Элементы управления лидерством в организации.
4. Классификация лидерства.
5. Основные подходы к исследованию лидерства.
6. Власть в организации.
7. Основные формы власти в организации.
8. Ресурсы власти и их классификация.
9. Авторитет руководителя: сущность и формы.
10. Особенности некомпетентного руководителя.

Литература

Обязательная:

Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470725> (дата обращения: 14.05.2021).

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756> (дата обращения: 14.05.2021).

Тема 4. Организационная культура и организационное поведение

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и значение организационной культуры.
2. Взаимосвязь организационной культуры и организационного поведения.
3. Функции организационной культуры.
4. Основные элементы организационной культуры.
5. Общие характеристики организационной культуры.
6. Субкультура в организации.
7. Контркультуры в организации.
8. Управление организационной культурой.
9. Основные элементы организационной культуры.
10. Управление организационной культурой.

Литература

Обязательная:

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Спивак В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756> (дата обращения: 14.05.2021).

Тема 5. Технологии эффективной коммуникации в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации.
2. Способы и приемы эффективного взаимодействия в организации.
3. Технологии эффективной коммуникации в организации.
4. Эффективное слушание.
5. Дискуссия как форма эффективной коммуникации.
6. Правила поведения в дискуссии.

Литература

Обязательная:

Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470725> (дата обращения: 14.05.2021).

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Голубкова О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082> (дата обращения: 14.05.2021).

Тема 6. Этические нормы организационного поведения

Вопросы для обсуждения:

1. Современные теории этического выбора.
2. Теории «этики успеха»
3. Основные категории потенциальных нарушителей этики.
4. Сущность и причины этических нарушений в организации.
5. Организационные факторы, провоцирующие неэтичное поведение сотрудников.
6. Наиболее распространенные этические проблемы в отношениях между работником и компанией.
7. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения

Литература

Обязательная:

Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080> (дата обращения: 14.05.2021).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103> (дата обращения: 14.05.2021).

Спивак В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490> (дата обращения: 14.05.2021).

Дополнительная:

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756> (дата обращения: 14.05.2021).

Аннотация дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» является частью цикла обязательных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права.

Цель дисциплины:

- получение обучающимися теоретических знаний об организационном поведении с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по управлению поведением работников в организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать систему теоретических знаний об особенностях организационного поведения,

- приобрести навыки анализа и оценки факторов, определяющих особенности организационного поведения различных категорий работников,

- овладеть умением разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом в конкретной организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование **компетенции**

ОПК-1.4

Применяет знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать *следующие результаты образования:*

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации;

уметь:

- использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне;

- применять различные формы и методы работы с персоналом в организации;

владеть:

- навыками сбора, систематизации и анализ информации об организационном поведении персонала;

- технологиями управления организационным поведением различных категорий персонала.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола