

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г.Тихорецке

Кафедра экономики и менеджмента



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.24 УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКОЙ

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) Муниципальное управление
Программа подготовки: прикладная
Форма обучения: заочная
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Год начала подготовки: 2019

Тихорецк
2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Программу составил:

Доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук

26 апреля 2019 г.



А.В. Алексеев

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

26 апреля 2019 г. протокол № 8

И.о. заведующего кафедрой, д-р экон. наук, доц.



Е.В. Королюк

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

26 апреля 2019 г. протокол № 6

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление», канд. экон. наук, доц.

26 апреля 2019 г.



М.Г. Иманова

Рецензенты:

К.К. Чарахчян, профессор кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Армавире, д-р экон. наук, доц.

М.В. Митова, директор ООО «Центр оказания консалтинговых услуг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины:

получение студентами комплекса знаний основ управления группой, ее формирования и изменения, а также знаний, навыков и умений, необходимых для квалифицированного решения управленческих задач в области государственного и муниципального управления.

1.2. Задачи дисциплины:

- изучение динамика формирования группы;
- анализ принципов формирования команды;
- изучение теоретических основ управления групповой динамикой;
- изучение основ проведения современных инновационных игр, дискуссий, тренингов;
- анализ подходов к системе мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- изучение методов диагностики организационной культуры.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Изучение дисциплины «Управление групповой динамикой» опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как: «Основы управления персоналом», «Государственная и муниципальная служба», «Толерантность и культура межнациональных отношений», «Принятие и исполнение государственных решений», «Основы теории и практики GR», «Теория организации», «Деловые коммуникации» и др. В дальнейшем знания, полученные в ходе изучения дисциплины, могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как: «Совместное управление и межмуниципальное сотрудничество», «Управление инфраструктурой и ресурсами территорий», «Финансовый контроль и аудит в органах власти» и др.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-2, ПК-19.

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	- основные теории мотивации, лидерства и власти, принципы формирования команды; - методологические основы организации аудита человеческих ресурсов, инструменты диагностики организационной культуры	- организовать групповую работу на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - использовать диагностические инструменты для решения управленческих задач	- навыками использования основных технологий групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - навыками осуществления аудита человеческих ресурсов и инструментами диагностики организационной культур
ПК-19	Способность эффек-	- сущность катего-	- выстраивать эф-	- элементарными

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
	тивно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	рий «команда» и «группа», их основные сходства и различия, правила, принципы, процессы групповой динамики; - основные аспекты командной работы	фактивные взаимоотношения в команде; - формировать группы на основе правил групповой динамики	навыками работы в команде

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			
Контактная работа (всего), в том числе:	10,3	10,3			
Аудиторные занятия (всего):	10	10	-	-	-
Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6	-	-	-
Иная контактная работа (всего):	0,3	0,3			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3	-	-	-
Контрольная работа (КоР)	-	-			
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	125	125			
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	119	119	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка выполнения упражнений и задач)	2	2	-	-	-
Подготовка к текущему контролю	4	4	-	-	-
Контроль:	8,7	8,7			
Подготовка к экзамену	8,7	8,7	-	-	-
Общая трудоёмкость	час.	144	144	-	-
	в том числе контактная работа	18,3	18,3		
	зач. ед	4	4		

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (заочная форма).

№	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
					СРС

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретические основы управления групповой динамикой.	33	2			31
2	Схема инновационной игры. Лидерство и групповая мотивация.	34		2		32
3	Техники, используемые в инновационных играх и при оценке деловой активности кадров.	35	2	2		31
4	Программа проведения дискуссии. Диагностика организационной культуры.	33		2		31
<i>Итого по дисциплине:</i>			4	6		125

2.3. Содержание разделов дисциплины

В данном подразделе приводится описание содержания дисциплины, структурированное по разделам, с указанием по каждому разделу формы текущего контроля: В – вопросы для устного опроса; З – упражнения и задачи; Т – тесты.

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Теоретические основы управления групповой динамикой	Понятие групп и динамика их формирования. Динамика формирования группы. Типы групп. Факторы, влияющие на групповую динамику. Механизмы групповой динамики. Изучение динамики неформальной группы и её использование в сфере управления. Определение групповой динамики. Анализ влияния на групповую динамику. Стадия развития группы. Групповые роли по классификации М.Белбина. Определение ролевого состава группы. Управление групповой динамикой. Понятие команды. Принципы организации команды.	В
2	Тема 3. Техники, используемые в инновационных играх и при оценке деловой активности кадров.	Использование мыслетехники для решения проблемы. Мозговой штурм. Метод номинальных групп. Морфологический анализ. Метод синектики. Метод фокальных объектов. Метод кейсов. Использование социотехнические средства в играх. Влияние позиции участника на его поведение. Взаимосвязь позиций и сложности их изменения. Сложность изменения вида позиции (функциональный, ролевой, личностный). Изменение позиции в игровой ситуации. Цели оценки деловой активности кадров. Сущность деловой активности кадров. Перспективы развития системы управления “человеческими ресурсами”.	В

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Тема 2. Схема инноваци-	1. Понятие и сущность инновационных игр.	З, Т

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
	онной игры. Лидерство и групповая мотивация.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Назначение инновационной деловой игры. 3. Структура инновационной деловой игры. 4. Организация инновационной деловой игры. 5. Этапы проведения инновационной деловой игры. 6. Методическую сущность деловой игры. 7. Порядок разработки деловой игры. 8. Цели и результаты проведения деловой игры. 9. Сущность специфика лидерства. 10. Основные концепции лидерства. 11. Механизм долговременного мотивационного воздействия. 12. Понятие мотивации персонала групп. 	
2	Тема 3. Техники, используемые в инновационных играх и при оценке деловой активности кадров.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование мыслетехники для решения проблемы. 2. Порядок проведения мозгового штурма. 3. Сущность метода номинальных групп. 4. Сущность морфологического анализа. 5. Сущность метода синектики. 6. Сущность метода фокальных объектов. 7. Сущность метода кейсов. 8. Использование социо-технические средства в играх 9. Влияние позиции участника в группе на его поведение. 10. Взаимосвязь позиций и сложности их изменения. 11. Сложность изменения вида позиции (функциональный, ролевой, личностный). 12. Изменение позиции в игровой ситуации. 13. Цели оценки деловой активности кадров. 14. Сущность деловой активности кадров. 15. Перспективы развития системы управления “человеческими ресурсами”. 	3, Т
3	Тема 4. Программа проведения дискуссии. Диагностика организационной культуры.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назначение дискуссии как формы групповой работы. 2. Обоснование принятия жестких правил проведения дискуссии. 3. Затруднения проведения дискуссии. 4. Затруднения проведения саморефлексии. 5. Затруднения обсуждения результатов саморефлексии в группе. 6. Влияние психо-технических средств на участников группы. 7. Оценка внутригрупповых процессов. 8. Результаты применения психо-технических средств участниками занятий. 9. Апробация результатов применения психо-технических средств участниками групп. 10. Сущность диагностики организационной культуры. 11. Этапы диагностики организационной культуры. 12. Инструменты организационной культуры. 	3, Т

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №1 от 30.08.2018 г.)
2	Подготовка к текущему контролю	
3	Выполнение упражнений и задач	Письменные работы студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №1 от 30.08.2018 г.)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе изучения дисциплины занятия лекционного типа и занятия семинарского типа являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной системы.

В учебном процессе используются следующие образовательные технологии:

- технология проблемного обучения: последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешая которые студенты активно усваивают знания;
- технология развивающего обучения: ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию;
- технология дифференцированного обучения: усвоение программного материала на различных планируемых уровнях, но не ниже обязательного;
- технология активного (контекстного) обучения: моделирование предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности.

Также при освоении дисциплины в учебном процессе используются активные и интерактивные (взаимодействующие) формы проведения занятий.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Фонд оценочных средств по дисциплине оформлен как отдельное приложение к рабочей программе.

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы управления групповой динамикой

1. Раскройте понятие группы.
2. Что представляет собой динамика формирования группы?
3. Назовите типы групп.
4. Перечислите факторы, влияющие на групповую динамику.
5. Что представляют собой механизмы групповой динамики?
6. Каким образом осуществляется изучение динамики неформальной группы и её использование в сфере управления?
7. Дайте определение групповой динамики.
8. Каким образом осуществляется анализ влияния внешних и внутренних факторов на групповую динамику?
9. Охарактеризуйте стадию развития группы.
10. Дайте определение ролевого состава группы.
11. Каким образом распределяются групповые роли по классификации М.Белбина?
12. Каким образом осуществляется управление групповой динамикой?
13. Дайте понятие команды?
14. Перечислите принципы организации командной работы группы.

Примерные упражнения и задачи

Тема 2. Схема инновационной игры. Лидерство и групповая мотивация

1. Осуществляя комплекс мероприятий, побуждающих персонал организации к определенным групповым (коллективным) действиям, следует иметь в виду существование различных точек зрения на проблему лидерства. Вот наиболее распространенные из них:

- руководитель организации должен стремиться к тому, чтобы стать и ее неформальным лидером: лидер должен быть лишь один, тогда организация является наиболее жизнеспособной;
- руководитель не должен подменять неформального лидера: формальная и неформальная структуры организации – это две стороны одной медали, два относительно самостоятельных, но взаимосвязанных, дополняющих друг друга элемента;
- руководитель должен по возможности создавать условия для раскрытия лидерских качеств у каждого сотрудника организации. Каждый может и должен быть лидером.

Проанализируйте информацию и ответьте на вопрос:

Какой из перечисленных точек зрения и почему Вы отдаете предпочтение? А может быть, Ваша позиция в данном вопросе оригинальна?

2. Как известно, в определенных ситуациях некоторые руководители назначают неформального лидера официальным руководителем формальной группы. Другие же категорически отвергают подобного рода прецеденты. А каково Ваше мнение на этот счет? Поясните свой ответ.

3. Выберите два-три приема мотивации различных неформальных групп персонала для усиления стремления сотрудников к удержанию передовых позиций в конкурентной борьбе. Покажите, что один и тот же способ не всегда приемлем для мотивации различных малых групп.

4. Целесообразно ли искусственно создавать «раскольнические» группировки для противодействия негативному влиянию какой-либо малой группы? Какие способы альтернативного влияния на неформальную группу Вы можете предложить для решения указанной проблемы?

Примерные тесты

Тема 2. Схема инновационной игры. Лидерство и групповая мотивация

1. Принцип самопрограммирования инновационной игры заключается в:

- а) программировании и развертывании инновационной игры как целостной системы человеческой деятельности: выработка решений, группообразование, обучение;
- б) том, что позволяет по ходу проведения инновационной игры вводить новые «правила», выбирать «формы и методы работы»;
- в) конкурсности и соревновательности групп;
- г) том, что ориентирует участников не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций.

2. Принцип контролируемой борьбы инновационной игры заключается в:

- а) программировании и развертывании инновационной игры как целостной системы человеческой деятельности: выработка решений, группообразование, обучение;
- б) том, что позволяет по ходу проведения инновационной игры вводить новые «правила», выбирать «формы и методы работы»;
- в) конкурсности и соревновательности групп;
- г) том, что ориентирует участников не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций.

3. Принцип развивающего обучения в инновационной игре заключается в:

- а) программировании и развертывании инновационной игры как целостной системы человеческой деятельности: выработка решений, группообразование, обучение;
- б) том, что позволяет по ходу проведения инновационной игры вводить новые «правила», выбирать «формы и методы работы»;
- в) конкурсности и соревновательности групп;
- г) том, что ориентирует участников не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций.

4. Принцип системности инновационной игры заключается в:

- а) программировании и развертывании инновационной игры как целостной системы человеческой деятельности: выработка решений, группообразование, обучение;
- б) том, что позволяет по ходу проведения инновационной игры вводить новые «правила», выбирать «формы и методы работы»;
- в) конкурсности и соревновательности групп;
- г) том, что ориентирует участников не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций.

5. Укажите по порядку этапы инновационной игры: 1) определение целей; 2) разработка проблемы; 3) диагностика проблемы; 4) выработка решений; 5) анализ ситуации;

б) формирование программы реализации проекта; 7) формулирование проблемы.

- а) 1), 2), 4) 5), 3) 6), 7);
- б) 1), 3), 7), 6), 5), 4), 2);
- в) 3), 5), 7), 1), 4), 2), 6).

6. Формальные лидеры:

- а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;
- б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;
- в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

7. Тип управленческой команды определяется:

- а) особенностями лидера;
- б) культурой группы;
- в) типом организационной структуры.

8. К теориям происхождения лидерства не относится:

- а) теория черт;
- б) харизматическая теория;
- в) ситуационная теория лидерства;
- г) феноменологическая теория лидерства;
- д) системная теория лидерства.

9. Мотивация — это ...

- а) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности;
- б) процесс побуждения человека к повышению производительности труда;
- в) совокупность взглядов и убеждений, определяющих поведение человека;
- г) процесс влияния на человека с целью формирования нужного поведения.

10. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие группы.
2. Динамика формирования группы.
3. Типы групп.
4. Факторы, влияющие на групповую динамику.
5. Механизмы групповой динамики.
6. Изучение динамики неформальной группы и её использование в сфере управления.
7. Определение групповой динамики.
8. Анализ влияния внешних и внутренних факторов на групповую динамику.
9. Стадия развития группы.
10. Определение ролевого состава группы.
11. Групповые роли по классификации М.Белбина.
12. Управление групповой динамикой.
13. Понятие команды.
14. Принципы организации командной работы группы.
15. Понятие и сущность инновационных игр.
16. Назначение инновационной деловой игры.
17. Структура инновационной деловой игры.
18. Организация инновационной деловой игры.
19. Этапы проведения инновационной деловой игры.
20. Методическая сущность деловой игры.
21. Порядок разработки деловой игры.
22. Цели и результаты проведения деловой игры.
23. Сущность, концепции, специфика лидерства.
24. Механизм долговременного мотивационного воздействия.
25. Понятие мотивации персонала групп.
26. Использование мыслетехники для решения проблемы.
27. Порядок проведения мозгового штурма.
28. Метод номинальных групп.
29. Сущность морфологического анализа.
30. Метод синектики.
31. Метод фокальных объектов.
32. Метод кейсов.
33. Использование социо-технические средства в играх.
34. Влияние позиции участника в группе на его поведение.
35. Взаимосвязь позиций и сложности их изменения.
36. Сложность изменения вида позиции (функциональный, ролевой, личностный).
37. Изменение позиции в игровой ситуации.
38. Сущность деловой активности кадров и цели ее оценки.
39. Перспективы развития системы управления “человеческими ресурсами”.
40. Назначение дискуссии как формы групповой работы.
41. Обоснование принятия жестких правил проведения дискуссии.

42. Затруднения проведения дискуссии.
43. Затруднения проведения саморефлексии.
44. Затруднения обсуждения результатов саморефлексии в группе.
45. Влияние психо-технических средств на участников группы.
46. Оценка внутригрупповых процессов.
47. Результаты применения психо-технических средств участниками групп.
48. Апробация результатов применения психо-технических средств участниками групп.
49. Сущность, этапы диагностики организационной культуры.
50. Инструменты организационной культуры.

Критерии оценивания ответа на экзамене

Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Экзамен - форма промежуточной аттестации, в результате которого обучающийся получает оценку в четырехбальной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). Основой для определения оценки на экзаменах служит объём и уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Итоговая оценка учитывает совокупные результаты контроля знаний. Экзамен проводится по билетам в устной форме в виде опроса. Содержание билета: 1-е задание (теоретический вопрос); 2-е задание (теоретический вопрос); 3-е задание (задача).

Оценка «отлично» ставится, если студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой; не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативно-технического материалов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» ставится, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Основная литература:

1 Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 237 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/E96794E5-9BB3-47C9-BE47-FF91B07CBEE9>.

2 Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE>.

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 373 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC>.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечной системе «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1 Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 320 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/4B659462-DF86-4A78-93E2-AE4C69CC4B4F>.

2 Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 452 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/C17A4170-7EAE-496D-8EAF-6E8C337D5B20>.

3 Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 372 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>.

4 Социология управления : учебник для академического бакалавриата / В. И. Башмаков [и др.] ; под ред. В. И. Башмакова. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 409 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/E724D142-4F08-4D35-AC30-864CA1FFE223>.

5 Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97>.

6 Корягина, Н. А. Социальная психология. Теория и практика : учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 492 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/ADB758B5-8D0C-47E5-9320-46D6DE7B206A>.

7 Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 297 с. — Режим доступа: [biblio-online.ru/book/D19CA616-5573-44F5-831C-A9E215798CE4](https://www.biblio-online.ru/book/D19CA616-5573-44F5-831C-A9E215798CE4).

8 Свенцицкий, А. Л. Социальная психология : учебник для бакалавров / А. Л. Свенцицкий. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 408 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/A6790FF3-B13C-450C-B2F6-A19DEBB44832>.

5.3 Периодические издания:

Вестник МГУ. Экономика

Вопросы экономики

Политические исследования

Российский экономический журнал

6. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде организации и к профессиональным базам данных, электронным образовательным ресурсам, Интернет-сайтам специализированных ведомств.

Наименование сайта	Адрес сайта
Электронная библиотека диссертаций РГБ	http://diss.rsl.ru/
Электронная библиотека grebennikon.ru	www.grebennikon.ru
Базы данных компании «Ист Вью Информейшн Сервисиз,Инк»	http://dlib.eastview.com
УИС «Россия»	http://uisrussia.msu.ru
«Лекториум» (Минобрнауки России, Департамент стратегического развития)	http://www.lektorium.tv/
Национальная электронная библиотека	http://нэб.рф/
Электронный архив документов КубГУ	http://docspace.kubsu.ru
Федеральная служба государственной статистики	http://www.gks.ru
Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю	http://www.krsdstat.ru
Сервер органов государственной власти Российской Федерации	http://gov.ru/
Федеральная служба государственной статистики	http://gks.ru/
Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При изучении дисциплины используются следующие формы работы.

1. Лекции, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы данной дисциплины.
2. Практические занятия, на которых разбираются проблемные ситуации, решаются задачи, заслушиваются доклады, проводится опрос по теоретическим вопросам изучаемых тем и тестирование. При подготовке к практическому занятию следует:

- использовать рекомендованные преподавателями учебники и учебные пособия - для закрепления теоретического материала;
- подготовить доклады и сообщения, разобрать проблемные ситуации;
- разобрать совместно с другими студентами и обсудить вопросы по теме практического занятия и т.д.

3. Самостоятельная работа, которая является одним из главных методов изучения дисциплины.

Цель самостоятельной работы – расширение кругозора и углубление знаний в области теории и практики вопросов изучаемой дисциплины.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на семинарских занятиях. Это текущий опрос, тестовые задания.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными библиотечными системами;
- изучение материалов периодической печати, Интернет - ресурсов;
- индивидуальные и групповые консультации;
- подготовку к экзамену.

4. Экзамен по дисциплине. Экзамен сдается в устной форме. Представляет собой структурированное задание по всем разделам дисциплины. Для подготовки к экзамену следует воспользоваться реко-

мендованным преподавателем учебниками, методическими указаниями к практическим занятиям и самостоятельной контролируемой работе студента по дисциплине, глоссарием, своими конспектами лекций и практических занятий, выполненными самостоятельными работами.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

– комплекс взаимосвязанных программ, предназначенных для управления ресурсами ПК и организации взаимодействия с пользователем операционная система Windows XP Pro (договор №77 АЭФ-223-ФЗ-2017 от 03.11.2017);

– пакет приложений для выполнения основных задач компьютерной обработки различных типов документов Microsoft Office 2010 (договор №77 АЭФ-223-ФЗ-2017 от 03.11.2017);

– программа для комплексной защиты ПК, объединяющая в себе антивирус, антишпион и функцию удаленного администрирования антивирус Kaspersky endpoint Security 10 (Письмо АО_Лаборатория Касперского № 3368 от 03.08.2016);

– договор № 128-НК о взаимном сотрудничестве со Справочно - Поисковой Системой Гарант от 19.12.2014 (бессрочный).

8.2 Перечень информационных справочных систем

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, справочным и поисковым системам.

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>).

2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 246, № 404	Мультимедийный проектор, персональный компьютер, экран, выход в Интернет, электронные ресурсы, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.
Помещение для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 246 № 406	Персональные компьютеры, принтер, выход в Интернет, учебная мебель.

<p>Помещение для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 36</p> <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б № 99 а</p>	<p>Персональные компьютеры, принтер, выход в Интернет, учебная мебель.</p> <p>Стол компьютерный, сейф, мебель офисная, стеллажи металлические.</p>
---	--