

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
факультет математики и компьютерных наук

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Хагуров Т.А.
31 мая 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 Организационное поведение

| | |
|--------------------------------------|--|
| Специальность | 01.05.01 Фундаментальные математика и механика |
| Специализация | Фундаментальная математика и ее приложения |
| Форма обучения | очная |
| Квалификация (степень) выпускника | Математик. Механик. Преподаватель |

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование принципов эффективного командного взаимодействия с учетом индивидуальной особенности личности обучаемого для обеспечения условий успешной адаптации к образовательному процессу и выработки необходимых навыков социальной коммуникации в дальнейшей профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

– формирование умения оценивать свое место в иерархии социальной организации для выработки принципов командного взаимодействия; изучение методов диагностики роли индивида в социальном коллективе.

– изучение принципов построения личной стратегии социального взаимодействия с учетом своих индивидуальных особенностей поведения и других членов команды.

– изучение видов организационной культуры и формирование навыка применения организационной диагностики в процессе кооперации с другими членами социального коллектива; изучение методов построения индивидуальной стратегии поведения в целях достижения планируемого результата.

– формирование навыков осуществления обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды; изучение принципов соблюдения установленных норм и правил командной работы.

– формирование навыков целеполагания и коллективного взаимодействия для достижения цели; изучение важности компонента личной ответственности за общий результат в процессе командной работы.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. Для изучения курса «Организационное поведение» необходимы компетенции, сформированные у студентов в результате обучения в средней школе в процессе освоения гуманитарных дисциплин. Полученные знания, умения и навыки необходимы для успешного освоения ООП и дальнейшей профессиональной деятельности.

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

Изучение учебной дисциплины «Организационное поведение» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций: УК-3 **Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.**

| № п.п. | Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции | | |
|--------|--|---|--|--|
| | | знает | умеет | владеет |
| 1. | УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | – основы организационного поведения; – принципы формирования организационной культуры; – разновидность организационных структур | – осуществлять взаимодействие с коллективом в процессе обучения; – осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; | – организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; – опытом создания команды для выполнения |

| № п.п. | Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции | | |
|--------|--------------------------------|--|---|---|
| | | знает | умеет | владеет |
| | | управления; – типологию командных ролей; – методы диагностики индивиды; – формы, методы и виды самопрезентации; – принципы командного взаимодействия; – методы организационной диагностики; – формы кооперации с другими членами социального коллектива. | – проявлять личную ответственность за общий результат в процессе командной работы; – формировать цели коллективного взаимодействия в проектной командной работе; – планировать индивидуальную стратегию поведения в целях достижения планируемого результата. | практических задач; – опытом разработки стратегии командной работы; – опытом составления индивидуальных анкетных документов ; – составлением отчетов об организации проекта командной работы; – опытом социального взаимодействия в командной работе. |

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры (часы) |
|---|--------------------------------------|-----------------|
| | | 1 |
| Контактная работа, в том числе: | 38,2 | 38,2 |
| Аудиторные занятия (всего): | 34 | 34 |
| Занятия лекционного типа | 16 | 16 |
| Лабораторные занятия | | |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия) | 18 | 18 |
| Иная контактная работа: | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | 4 |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 33,8 | 33,8 |
| Проработка учебного (теоретического) материала | 13,8 | 13,8 |
| Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | 20 | 20 |
| Подготовка к текущему контролю | | |
| Контроль: | | |
| Подготовка к экзамену | | |
| Общая трудоемкость | час. | 72 |
| | в том числе контактная работа | 38,2 |

| | | | |
|--|---------|---|---|
| | зач. ед | 2 | 2 |
|--|---------|---|---|

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре (очная форма)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|----|--|------------------|-------------------|-----------|----|----------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Организационное поведение и организационная культура в социальном коллективе | 8 | 2 | - | | 6 |
| 2. | Организационные структуры управления и принципы их формирования | 8 | 2 | 2 | | 4 |
| 3. | Командные роли и классификация ролей в группе | 8 | 2 | 2 | | 4 |
| 4. | Методы профессиональной диагностики личности | 8 | 2 | - | | 6 |
| 5. | Самопрезентация как инструмент эффективного социального взаимодействия | 8 | 2 | 2 | | 4 |
| 6. | Командное взаимодействие как форма повышения личного профессионализма | 11,8 | 2 | 10 | | 11,8 |
| 7. | Профессиональные компетенции и целеполагание в карьере | 8 | 2 | - | | 6 |
| 8. | Организация как сфера лидера и функция управления | 8 | 2 | 2 | | 4 |
| | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | <i>67,8</i> | <i>16</i> | <i>18</i> | | <i>33,8</i> |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | | | | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | | | | |
| | Подготовка к текущему контролю | | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 72 | | | | |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|----|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Организационное поведение и организационная культура в социальном коллективе | Место организационного поведения в системе научных дисциплин. Компетенция предмета как функция профессиональной деятельности. Понятие организационной культуры и взаимосвязь с корпоративной культурой. Диагностика организационной культуры. | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 2. | Организационные структуры | Виды организационных структур. Горизонтальные и вертикальные структуры. | Участие в интерактивных |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | управления и принципы их формирования | Принципы формирования линейных и матричных структур. Сетевое взаимодействие. | формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 3. | Командные роли и классификация ролей в группе | Командные роли: по Белбину. Три базовых типа поведения людей при планировании (формалисты, фанаты, фаталисты). Типы личности сотрудников по отношению к организационной деятельности (И. Адизес). | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 4. | Методы профессиональной диагностики личности | Личность и характер в выборе профессии. Виды тестов профессиональной диагностики личности. Необходимые профессиональные качества будущей профессии. | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 5. | Самопрезентация как инструмент эффективного социального взаимодействия | Быстрая презентация своей личности (elevated pitch). Характеристика как основной источник информации о профессиональных качествах соискателя. Анкета и резюме соискателя (формы и структура). | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 6. | Командное взаимодействие как форма повышения личного профессионализма | Природа команды. Роль команд в управлении организацией. Построение команд и управление ими. Структура команды развития. Типология культурных измерений Г. Хофстеде. | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 7. | Профессиональные компетенции и целеполагание в карьере | Семь трансформаций лидерства. Десять ролей профессионализма по Минцбергу. Этапы формирования команды по Такману. Пять дисфункций в командной работе (Патрик Ленсиони). | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 8. | Организация как сфера лидера и функция управления | Лидер и руководитель: сходство и отличие. Организационное развитие. Управление изменениями. Уровни способности мышления к управлению изменениями (Р.Киган, Л.Лейхи). | Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы |
|----|---|--|---|

2.3.2 Занятия семинарского типа

| № | Наименование раздела (темы) | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|----|--|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Организационное поведение и организационная культура в социальном коллективе | Место организационного поведения в системе научных дисциплин. Компетенция предмета как функция профессиональной деятельности. Понятие организационной культуры и взаимосвязь с корпоративной культурой. Диагностика организационной культуры. | Дискуссия, эссе |
| 2. | Организационные структуры управления и принципы формирования их | Виды организационных структур. Горизонтальные и вертикальные структуры. Принципы формирования линейных и матричных структур. Сетевое взаимодействие. | Дискуссия, РГЗ |
| 3. | Командные роли и классификация ролей в группе | Командные роли: по Белбину. Три базовых типа поведения людей при планировании (формалисты, фанаты, фаталисты). Типы личности сотрудников по отношению к организационной деятельности (И. Адизес). | РГЗ, Дискуссия |
| 4. | Методы профессиональной диагностики личности | Личность и характер в выборе профессии. Виды тестов профессиональной диагностики личности. Необходимые профессиональные качества будущей профессии. | ПЗ, Дискуссия |
| 5. | Самопрезентация как инструмент эффективного социального взаимодействия | Быстрая презентация своей личности (elevated pitch). Характеристика как основной источник информации о профессиональных качествах соискателя. Анкета и резюме соискателя (формы и структура). | ПВ, ПЗ |
| 6. | Командное взаимодействие как форма повышения личного профессионализма | Природа команды. Роль команд в управлении организацией. Построение команд и управление ими. Структура команды развития. Типология культурных измерений Г. Хофстеде. | Опрос |
| 7. | Профессиональные компетенции и целеполагание в карьере | Семь трансформаций лидерства. Десять ролей профессионализма по Минцбергу. Этапы формирования команды по Такману. Пять дисфункций в командной работе (Патрик Ленсиони). | Дискуссия |
| 8. | Организация как | Лидер и руководитель: сходство и отличие. | РГЗ |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----------|
| сфера лидера и функция управления | Организационное развитие. Управление изменениями. Уровни способности мышления к управлению изменениями (Р.Киган, Л.Лейхи). | Дискуссия |
|-----------------------------------|--|-----------|

Защита расчетно-графического задания (РГЗ), дискуссия (Д), эссе (Э), письменное задание (ПЗ), публичное выступление (ПВ), опрос (О) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

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 | 2 | 3 |
| 1 | Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к проблемным занятиям семинарского типа | Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 2 | Подготовка к работе в малых группах | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. |
| 3 | Подготовка к выполнению расчетно-графических заданий | Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». |
| 4 | Подготовка к написанию рефератов, курсовых работ | Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 5 | Подготовка докладов-презентаций | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| | | Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. |
| 6 | Подготовка к текущему контролю | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |

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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

При освоении дисциплины «Организационное поведение» в учебном процессе активные и интерактивные (взаимодействующие) формы проведения занятий.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникационные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На этапе изучения разделов используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как:

- работа в малых группах/парах по презентации сообщений;
- лекция с элементами дискуссии. Малые группы обучающихся (2–4 чел.)

выполняют роль функциональных служб компаний, деятельность которых является предметом анализа и характеризуется данными, содержащимися в задании. В ходе анализа обучающиеся выявляют имеющиеся проблемы и определяют возможные пути их решения, а затем в ходе обсуждения вырабатывают совместные решения. На лекции с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с

различной степенью приобщения к этому обучающихся. Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов и тем для обсуждения, контрольные вопросы. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу. Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков оценки эффективности инвестиционных проектов, а также количественной оценки рисков. Для этого внедрены следующие образовательные технологии: проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты получают знания по очередной теме учебного модуля, формируют навыки обоснования управленческих решений. Проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного обсуждения поставленной проблемы для выработки общих решений или поиска новых идей. Цель – выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления у обучающихся. Задачи преподавателя в этом случае: направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнений.

– индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с обучающимся по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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

4.Оценочные и методические материалы

4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «название дисциплины».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме опроса (О), расчетно-графических заданий (РГЗ), эссе (Э), дискуссий (Д), письменных заданий (ПЗ), публичного выступления (ПВ) и **промежуточной аттестации** в форме итогового расчетно-графического задания.

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.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины* | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства | |
|-------|--|---|----------------------------------|--------------------------|
| | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| 1 | Организационное поведение и организационная культура в социальном коллективе | УК-3 (знать, уметь) | Дискуссия, эссе. | Итоговое РГЗ |
| 2 | Организационные структуры управления и принципы их формирования | УК-3 (уметь, владеть) | Дискуссия, РГЗ-1. | Итоговое РГЗ |
| 3 | Командные роли и классификация ролей в группе | УК-3 (знать, уметь) | РГЗ-2, Дискуссия | Итоговое РГЗ |
| 4 | Методы профессиональной диагностики личности | УК-3 (знать, уметь, владеть) | ПЗ-1, Дискуссия | Итоговое РГЗ |
| 5 | Самопрезентация как инструмент эффективного социального взаимодействия | УК-3 (уметь, владеть) | ПВ-1, ПЗ-2. | Итоговое РГЗ |
| 6 | Командное взаимодействие как форма повышения личного профессионализма | УК-3 (знать) | Опрос | Итоговое РГЗ |
| 7 | Профессиональные компетенции и целеполагание в карьере | УК-3 (знать, уметь, владеть) | Дискуссия | Итоговое РГЗ |
| 8 | Организация как сфера лидера и функция управления | УК-3 (знать, уметь, владеть) | РГЗ-3, Дискуссия | Итоговое РГЗ |

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

| Код и наименование компетенций | Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания | | |
|--------------------------------|--|----------------|------------------|
| | пороговый | базовый | продвинутый |
| | Оценка | | |
| | Удовлетворительно /зачтено | Хорошо/зачтено | Отлично /зачтено |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> | <p>Знает – ключевые компоненты организационного поведения; принципы социального взаимодействия; теорию командной работы.</p> | <p>Знает – основные теоретические разделы предмета «организационное поведение»; принципы социального взаимодействия; теорию командной работы.</p> | <p>Знает – теоретические основы предмета «организационное поведение»; принципы социального взаимодействия; теорию командной работы.</p> |
| | <p>Умеет – Осуществлять социальное взаимодействие в группе во время учебного процесса, выполняя задания в группах. Определять свой тип командной работы. Делать презентацию итоговой работы для группы, которая не вызывает дискуссионного интереса аудитории.</p> | <p>Умеет – Осуществлять социальное взаимодействие в учебном процессе, проявляя организаторские способности при выполнении командных заданий. Определять свой тип командной работы и составлять команду для повышения эффективности работы в группах. Делать интересную презентацию итоговой работы.</p> | <p>Умеет – формулировать цель для командного взаимодействия, планировать командную работу по достижению цели, осуществлять эффективное социальное взаимодействие с членами команды. Реализовывать свою роль в команде в виде организатора мероприятия. Делать презентацию итоговой работы, которая выполнена на высоком профессиональном уровне и интересна группе.</p> |
| | <p>Владеет – теоретическими навыками организации командной работы по достижению поставленной цели, без высокой оценки лидерских качеств студента</p> | <p>Владеет – практическими навыками организации командной работы по достижению поставленной цели, без высокой оценки лидерских качеств студента</p> | <p>Владеет – навыками достижения командной цели, проявляя высокий уровень лидерских качеств в процессе социального взаимодействия по оценке группы</p> |

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Тема 1. Организационное поведение и организационная культура в социальном коллективе

Дискуссия-1. УК-3 (знать, уметь)

Работа в аудитории какая организационная культура наиболее комфортна для профессиональной деятельности? Какой вид культуры позволяет достичь наибольшей профессиональной продуктивности?

Эссе. УК-3 (знать, уметь)

Тема «Мои ожидания от предмета «Организационное поведение»». Выполняется письменно, объем 1000 знаков без пробелов. Выборочная презентация эссе в аудитории (по желанию). Отправка работ преподавателю осуществляется через личный кабинет КубГУ. Срок выполнения – первое практическое занятие.

Задание считается выполненным, если эссе отправлено и содержит не менее 1000 символов без пробелов.

Тема 2. Организационные структуры управления и принципы их формирования Дискуссия-2. УК-3 (уметь, владеть)

Работа в аудитории «Организационные структуры» (провокационная дискуссия). При изучении темы «Организационные структуры управления» в США приводится репрезентативная схема «Organizations schemes» <https://trustbusinessanalyst.wordpress.com/2011/01/08>.

Необходимо дать ваш комментарий к рисунку:

– что такое традиционная организационная структура?

– в чем особенность построения организационных структур в России?

Аргументируйте вашу позицию в отношении этого вопроса.

– в чем особенность построения организационных структур в Польше? Согласно данному рисунку, какая отличительная особенность Польши в построении структуры организации? На ваш взгляд, отражает ли эта картинка реальный принцип структуризации организаций в Польше?

– дать комментарий в отношении других организационных структур, представленных на рисунке?

– какие виды организационных структур существуют в зарубежных странах?

– почему в курсе изучения предмета «Теория организации» в США подобное представление организационных структур? Имеет ли это отражение реального принципа проектирования организационных структур в практике бизнеса?

– если бы вам пришлось изобразить организационную структуру Японии, выполняя ироничный стиль автора представленного рисунка, как бы выглядела эта схема?

Целью задания является: ознакомление с нестандартными подходами видения организационных структур.

Расчетно-графическое задание-1. УК-3 (уметь, владеть)

Нарисовать местоположение вашей группы в организационной структуре КубГУ. Схематически представить расположение вашей группы в структуре высшего учебного заведения, в котором вы получаете обучение.

Необходимо понимать, что в структуре любой организации есть линейные и функциональные связи. Линейные показывают соподчиненность элементов в структуре управления в соответствии с регламентом организации и должностных обязанностей. Функциональные связи позволяют представить взаимоотношения между элементами по отдельным вопросам, и которые не подчинены друг другу в рамках должностных полномочий. Источник информации: сайт КубГУ.

Для успешного выполнения задания необходимо ознакомиться с организационной структурой управления вашей организации и ответить на следующие вопросы:

– кто находится во главе ВУЗа?

– какие элементы находятся на нижестоящих уровнях?

– кто является вашим непосредственным координатором?

– какие предметы вы сейчас изучаете? какие кафедры за это ответственны?
– как, в отношении вашей группы, схематически располагаются кафедры и факультеты ВУЗа?

– есть ли непосредственное подчинение вашей группы студенческому профкому?
– как соотносится ваше место в иерархии ВУЗа и студенческий отдел кадров?

Таким образом, при составлении рисунка необходимо понимание: какие связи являются линейными, а какие – функциональными.

Предусматривается две формы выполнения задания:

А) Срок выполнения задания: 2 практическое занятие.

– в группе из 3-5 человек, коллективная подготовка и защита полученного результата в аудитории;

Б) Срок выполнения задания: 3 практическое занятие семестра.

– индивидуально, сдается как выполненное письменное домашнее задание.

Тема 3. Командные роли и классификация ролей в группе

Расчетно-графическое задание-2. **УК-3 (знать, уметь)**

Формирование эффективных команд.

ПРОЙТИ on-line On-line тест здесь: <http://www.psyworld.info/online-testy/test-belbina> и выбрать 1-2 роли, которые у вас проявлены сильнее всего.

ЗАПИСАТЬ, и ОТПРАВИТЬ координатору группы.

ПОЛУЧИТЬ от координатора весь "алфавит" группы.

СОСТАВИТЬ максимально возможное количество полноценных команд на основе своей группы.

РАСШИРИТЬ количество команд за счет студентов из других групп.

Дискуссия-3. **УК-3 (знать, уметь)**

Презентация в классе РГЗ-2, устное обсуждение: как можно расширить количество команд? Являются ли сформированные команды эффективными?

Тема 4. Методы профессиональной диагностики личности

Письменное задание-1. **УК-3 (знать, уметь, владеть)**

Использовать материалы сайта: <https://testometrika.com/business/>.

Пройти три любых теста, законспектировать результат. Дать оценку объективности тестов по диагностике ваших профессиональных качеств.

Медиа материалы

https://www.youtube.com/watch?v=Y_pD-tJNleY — Как работает эмпатия

<https://www.youtube.com/watch?v=T6zXiFU75f8> — Тест на психотип личности

<https://www.youtube.com/watch?v=Ertlta6qltM> — Миф об IQ. Тесты на интеллект.

Дискуссия-4. **УК-3 (знать, уметь, владеть)**

Личность и характер в выборе профессии. Виды тестов профессиональной диагностики личности. Необходимые профессиональные качества будущей профессии.

Вопрос для обсуждения: как повысить эффективность своей карьеры?

Тема 5. Самопрезентация как инструмент эффективного социального взаимодействия

Публичное выступление-1. **УК-3 (уметь, владеть)**

Сделать презентацию себя. Объем выступления: 20 секунд. Рассказать о ваших сильных качествах и заинтересовать группу выбрать вас в команду. Все материалы для подготовки рассылаются по почте и размещаются в дискуссионной площадке ВК.

Письменное задание-2. **УК-3 (уметь, владеть)**

Создать своё резюме по шаблону:

1. ФИО (полностью)
2. Направление, факультет, профиль, курс, форма обучения, бюджет (договор), баллы ЕГЭ (для 1 курса)
3. Характеристика учебной деятельности (средний балл), посещаемость, регулярность выполнения заданий
4. Научная деятельность (научные достижения, участие в конференциях: дата, место проведения и ее название)
5. Спортивные достижения
6. Характеристика личности

Тема 6. Командное взаимодействие как форма повышения личного профессионализма

Опрос-1. **УК-3 (знать)**

Природа команды.

Роль команд в управлении организацией.

Построение команд и управление ими.

Структура команды развития.

Типология культурных измерений Г. Хофстеде.

Тема 7. Профессиональные компетенции и целеполагание в карьере

Дискуссия-5. **УК-3 (знать, уметь, владеть)**

Для успешного выполнения задания необходимо изучить теоретические разделы курса (Семь трансформаций лидерства. Десять ролей профессионализма по Минцбергу. Этапы формирования команды по Такману. Пять дисфункций в командной работе (Патрик Ленсиони)).

Вопрос: как теоретическая подготовка по предмету «организационное поведение» повлияла на ваши профессиональные амбиции?

Тема 8. Организация как сфера лидера и функция управления

Расчетно-графическое задание-3. **УК-3 (знать, уметь, владеть)**

Заполнить таблицу, основываясь на личном опыте коммуникации с разными организациями.

| Пп | Вид/ деятельность | Организация , с которой имелась взаимосвязь | ИНН и место локации основного подразделения | Название (торговая марка, бренд) | Степень зависимости | Степень удовлетворения потребительских ожиданий | Примечание : |
|-----|-------------------|---|---|----------------------------------|---------------------|---|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| ... | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | |

Обсуждение выполненного задания он-лайн.

Дискуссия-6. **УК-3 (знать, уметь, владеть)**

Для успешного выполнения задания необходимо изучить теоретические разделы курса (Лидер и руководитель: сходство и отличие. Организационное развитие. Управление изменениями. Уровни способности мышления к управлению изменениями (Р.Киган, Л.Лейхи)).

Вопрос: как вы планируете стать успешным в своей карьере?

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

Итоговое расчетно-графическое задание – УК-3 (знать, уметь, владеть)

Зачет ставится при выполнении следующих условий:

1. Студент проявил на практике опыт социального взаимодействия и организовал работу команды для выполнения общей цели (УК-3). Результаты выполнения Итогового расчетно-графического задания законспектированы в отчете.

2. Обязательным условием выполнения итогового РГЗ является презентация мультимедийных файлов-подтверждения успешного освоения компетенции УК-3 (неотъемлемое приложение к отчету).

3. Выставление зачета осуществляется при условии, что файлы сданы в письменном виде (названы фамилией студента).

Итоговое расчетно-графическое задание (шаблон отчета)

| |
|---|
| 1) Организаторы проекта (ФИ): |
| 2) Помощники организаторов (если такие имеются, обязательно указать их группу): |
| 3) Название проекта: |
| 4) Направление и группа ФМиКН: |
| 5) Цель проекта: |
| 6) Задачи проекта: |
| 7) Процесс подготовки к выполнению проекта: |
| 8) Средства, используемые при подготовке к выполнению проекта (необходимо указать именно то, что присутствовало в Вашем проекте: используемую литературу, интернет-сайты, игры и др.): |
| 9) Место проведения: |
| 10) Целевая аудитория: |
| 11) Процесс выполнения проекта (необходимо описать Ваши действия): |
| 12) Взаимодействие организаторов с преподавателями и представителями деканата (название должности, ФИО), других групп ФМиКН (обязательно указать группу) (необходимо описать их вклад в Ваш проект): |
| 13) Периодичность выполнения проекта (необходимо указать период выполнения проекта): |
| 14) Формат выполнения проекта (онлайн/офлайн): |
| 15) Проявление организационных навыков (необходимо описать организационные навыки при выполнении проекта): |
| 16) Итоги |
| а) Достигнутые цели: |
| б) Нереализованные цели: |
| в) Новые цели (если такие были получены в ходе выполнения проекта): |
| г) Приобретение организационных способностей (необходимо указать конкретные организационные способности, приобретенные в процессе выполнения проекта): |
| 17) Материалы, подтверждающие выполнение проекта (необходимо предоставить в электронном или печатном варианте по выбору следующие: фото, видео, презентация, скриншоты и др.) ОТДЕЛЬНЫМ ФАЙЛОМ. Здесь указать: «ПДФ презентация», или «видеоролик», или «PowerPoint презентация». |
| 18) Оценка целевой аудитории (по 5-бальной шкале, отзывы целевой аудитории): |
| 19) Собственная оценка выполнения проекта, с учетом приобретённых/неприобретённых организационных способностей (по 5-бальной шкале): |

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством

– формирование умения оценивать свое место в иерархии социальной организации для выработки принципов командного взаимодействия; изучение методов диагностики роли индивида в социальном коллективе.

– изучение принципов построения личной стратегии социального взаимодействия с учетом своих индивидуальных особенностей поведения и других членов команды.

– изучение видов организационной культуры и формирование навыка применения организационной диагностики в процессе кооперации с другими членами социального коллектива; изучение методов построения индивидуальной стратегии поведения в целях достижения планируемого результата.

– формирование навыков осуществления обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды; изучение принципов соблюдения установленных норм и правил командной работы.

– формирование навыков целеполагания и коллективного взаимодействия для достижения цели; изучение важности компонента личной ответственности за общий результат в процессе командной 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.

4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры взаимодействия преподавателя и студентов в учебном процессе:

Основной дискуссионной площадкой взаимодействия преподавателя и студентов является социальная сеть Вконтакте, которая в свободном доступе для всех участников образовательного процесса <https://vk.com/orgpovedenie>. По каждой лекции размещаются материалы, которые позволяют понять принципы изучаемых тем. Все задания размещаются в блоке «обсуждение» с нумерацией тем. Группа ВК является он-лайн площадкой постоянного взаимодействия преподавателя и студента. Выбранный инструмент позволяет раскрыть компетенцию УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде».

Промежуточной оценкой эффективности социального взаимодействия являются регулярные опросы о понятности изучаемого материала (после каждой лекции). В комментариях каждый обучаемый может задать вопрос преподавателю и обсудить задания с другими студентами.

Итоговые задания необходимо разместить для публичной защиты в соответствующие разделы групп, название файлов должны содержать фамилию и номер группы, тех, кто выполнил задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете:

Неотъемлемой частью зачета является выполненное итоговое расчетно-графическое задание, которое содержит два документа: отчет, который составлен по шаблону и мультимедийные файлы-подтверждения проведенного мероприятия. Задание полностью раскрывает компетенцию УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде».

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания контрольных работ:

Контрольные работы считаются выполненными, если они содержат раскрытие задания в соответствии с требованиями к количеству печатных знаков по каждой теме оценивания. Обязательным условием является размещение выполненной работы в разделе группы. Качество выполненного задания определяется другими обучаемыми по результатам их экспертизы работы и письменного выражения своего мнения в виде комментариев к работам.

Методические рекомендации к выполнению РГЗ-3:

Для выполнения задания предлагается выбрать те организации, с которыми ранее имелась взаимосвязь в течение продолжительного времени, или предлагаемые услуги /товары актуальны для вас в настоящее время.

Это могут быть самые разные объекты исследования (например: школа; музей; театр; развлекательный центр; больница; университет; почтовое отделение; спортивный комплекс; шахматный клуб; салон красоты; спортивный комплекс; аэропорт; санаторий; зоопарк; специализированный магазин; банк; страховая компания; юридическое бюро; ипподром; музыкальное училище; студия танца; кружок по рисованию; муниципальный транспорт; служба доставки; и т.д.).

Далее представлено общее руководство к выполнению работы (перечислено в соответствии с номером столбца таблицы).

1. Выбрать 10 организаций, с которыми вам приходилось контактировать в процессе своей жизнедеятельности. Это могут быть конкретные учреждения (например, детский сад «Солнышко»), или собирательный тип организации (например, служба такси), если нет предпочтения к определенной компании.

Для выполнения задания можно воспользоваться помощью родственников или друзей. В этом случае, информацию о том, что представленные организации в таблице «не из личного опыта» – следует отразить в «примечаниях» (столбец 5).

Организации, которые найдут свое отражение в таблице, могут не совпадать с теми, которые названы в примерах описания задания. В этом и заключается суть многообразия «мира организаций».

2. Указать название организации, если имеется предпочтение в выборе (например, «Восточное трамвайное депо»; или конкретное название пиццерии).

Если организация имеет собирательный образ (например – общественный транспорт), указать город или район. Если речь идет о провайдере телефонной связи, когда у вас нет предпочтений к конкретному оператору, то можно указать: «действующие в крае». Подберите соответствующую формулировку к описанию «собирательной организации», которая является частью вашей жизнедеятельности.

3. Возможные варианты ответа при определении зависимости от организации:

- высокая;
- средняя;
- низкая.

Например, если речь идет об он-лайн магазине книг, а заказы носят эпизодический характер (при этом вы отдаете предпочтение конкретной компании из представленных на данном рынке оказания услуг в РФ), то зависимость от подобной организации можно определить как «низкую».

Если вы регулярно посещаете футбольные матчи, то в подобном случае зависимость от футбольного клуба можно идентифицировать как «высокую».

Возможно, вы отдаете предпочтение конкретному салону красоты (парикмахерской), тогда степень зависимости может носить высокую оценку. И наоборот, если нет предпочитаемой организации, или средняя зависимость от предоставляемых услуг – отразить это в таблице.

Выбирая такую организацию, как средняя школа – возникает вариантность оценки. Например, данная вами оценка – «высокая», тогда это необходимо отразить в примечаниях, что речь идет о прошлом опыте взаимодействия с организацией. Ещё одним вариантом может быть «средняя», что также следует отразить в примечаниях (например, вы время от времени забираете из школы младшего брата/сестру, и таким образом у вас происходит регулярная коммуникация с этой организацией).

4. Степень удовлетворения потребительских ожиданий оценивается аналогично с определением зависимости от коммуникации с исследуемой организацией. Возможные варианты ответа: «высокая»; «средняя»; «низкая».

Особых инструкций заполнения столбца нет. По сути, здесь могут найти отражение следующие аспекты: исследуемая организация является единственным поставщиком товаров/услуг, но вы не получаете потребительского удовлетворения от оказываемых услуг (представленных товаров). Или наоборот, речь об объекте досуга – вы получаете удовольствие от посещения конкретного театра, в связи с чем, исследуемая организация является частью сферы вашей жизнедеятельности.

5. В «примечании» следует указать краткий комментарий к выбранной организации. Если таковое не требуется – оставить столбец не заполненным. Однако на практике могут возникнуть определенные вопросы в отношении выбора критерия «степень зависимости» или «удовлетворенность». Для этого случая – и предусмотрена возможность пояснения ответов таблицы.

Целью задания является изучение многообразия организаций, с которыми приходится контактировать человеку в процессе своей жизнедеятельности. Перечень организаций не ограничивается местом приобретения профессионального опыта (учеба/работа), но и затрагивает объекты вынужденной коммуникации (поликлиника/транспорт).

Обязательно: выполнить задание письменно в рабочей тетради (допускается использование распечатанного задания, которое необходимо закрепить в тетради).

Задание является индивидуальным и обязательным для выполнения.

Вид/ деятельность. Например: общественный транспорт, книжный магазин, служба доставки, ж/д, салон сотовой связи.

Организация, с которой имелась взаимосвязь. Полное наименование. Например: МУП «КТТУ» Муниципального образования город Краснодар троллейбусное депо № 1, или ООО «Ромашковое поле».

ИНН и место локации основного подразделения: постараться найти ЕСЛИ ВОЗМОЖНО. По ИНН мы видим РЕГИОН принадлежности (первые 2 цифры – номер региона).

Название (торговая марка, бренд). Например, кафе «Вкусняшка». При этом, полное наименование может быть другим: ИП «Иванов Ф.О.».

Зависимость и удовлетворенность (возможные варианты ответа): «высокая»; «средняя»; «низкая».

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания опроса внеаудиторного индивидуального чтения профессионально-ориентированной литературы:

Критерии оценки:

«неудовлетворительно / не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно;

«удовлетворительно / зачтено» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;

«хорошо / зачтено» выставляется обучающемуся, если он усвоил программный материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

«отлично / зачтено» выставляется обучающемуся, если он глубоко усвоил программный материал курса, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответами на дополнительные вопросы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/431787>

2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 237 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433912>

3. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434452>.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань»* и *«Юрайт»*.

5.2 Дополнительная литература:

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93393>.

2. Мусийчук, С.В. Организационное поведение : учебное пособие / С.В. Мусийчук, М.В. Мусийчук. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-9765-3790-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104922>.

3. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 116 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437775>.

4. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — С. 38 — 96 — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433606/p.38-96>.

5. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2015. — 272 с. — ISBN 978-5-394-02482-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/70551>.

5.3. Периодические издания:

1. Экономика: теория и практика
2. Южно-российский журнал социальных наук
3. Экономика и управление
4. Экономические стратегии
5. Директор по персоналу

5.4. Интернет-источники

1. <https://4brain.ru/>
2. <http://ecsocman.hse.ru/>
3. <https://psyfactor.org/personal/>
4. <https://cyberleninka.ru/>
5. <https://elibrary.ru/>
6. <http://www.carnegie.ru/publications/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

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.

Осваивая курс теории организации, студенту необходимо научиться работать на лекциях, на практических занятиях и организовывать самостоятельную внеаудиторную деятельность. В начале лекции необходимо уяснить цель, которую лектор ставит перед собой и студентами. Важно внимательно слушать лектора, отмечать наиболее существенную информацию и кратко записывать ее в тетрадь. Сравнить то, что услышано на лекции с прочитанным и усвоенным ранее, укладывать новую информацию в собственную, уже имеющуюся, систему знаний. По ходу лекции важно подчеркивать новые термины, устанавливать их взаимосвязь с понятиями, научиться использовать новые понятия в процессе исследования организаций в природе и обществе.

Необходимо очень тщательно вслед за лектором делать рисунки и схемы. Если лектор приглашает к дискуссии, необходимо принять в ней участие. Если на лекции студент не получил ответа на возникшие у него вопросы, необходимо в конце лекции

здать их лектору. Вопросы можно озвучить как устно (для этого отведено специальное время по окончании лекции 7-10 минут), так и направить по почте (в теме указать «вопрос по О.П.»). Дома необходимо прочитать записанную лекцию, подчеркнуть наиболее важные моменты, составить словарь новых терминов.

Зная тему практического занятия, необходимо готовиться к нему заблаговременно. Для этого необходимо изучить лекционный материал, соответствующий теме занятия и рекомендованный преподавателем материал из учебной литературы. А также решить все задачи, которые были предложены для самостоятельного выполнения на предыдущей лекции или практическом занятии.

В процессе подготовки к занятиям необходимо воспользоваться материалами учебно-методического комплекса дисциплины.

Результатом самостоятельной работы должна быть систематизация и структурирование учебного материала по изучаемой теме, включение его в уже имеющуюся у студента систему знаний.

После изучения учебного материала необходимо проверить усвоение учебного материала с помощью предлагаемых контрольных вопросов и при необходимости повторить учебный материал.

Изучая Организационное поведение, студент сталкивается с необходимостью понять и запомнить большой по объему учебный материал. Запомнить его очень важно, так как даже интеллектуальные и операционные умения и навыки для своей реализации требуют определенных теоретических знаний.

Важнейшим условием для успешного формирования прочных знаний является их упорядочивание, приведение их в единую систему. Это осуществляется в ходе выполнения учащимся следующих видов работ по самостоятельному структурированию учебного материала:

- запись ключевых терминов,
- составление словаря терминов,
- составление таблиц,
- составление схем,
- составление классификаций,
- выявление причинно-следственных связей,
- составление коротких рефератов, учебных текстов,
- составление опорных схем и конспектов,
- составление плана рассказа.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное поведение» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям.

Электронная версия учебно-методического комплекса по дисциплине представлена в среде модульного дистанционного обучения URL: <http://moodle.kubsu.ru/>. Также в процессе обучения студенты имеют возможность консультации с преподавателем по электронной почте.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, общение с преподавателем по электронной почте.

7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10 с выходом в Интернет

7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

8. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

| № | Вид работ | Наименование учебной аудитории, ее оснащенность оборудованием и техническими средствами обучения |
|----|--|--|
| 1. | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО). |
| 2. | Семинарские занятия (лабораторно-практического типа) | Специальное помещение, оснащенное интерактивной (магнитной маркерной) доской, проектором, экраном, с выходом в сеть «Интернет». |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации | Аудитория (кабинет), оснащенная интерактивной (магнитной маркерной) доской, проектором, экраном, с выходом в сеть «Интернет». |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория (кабинет), оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук). |
| 5. | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |