

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
качеству образования – первый  
проректор  
\_\_\_\_\_ Хагуров Т.А.  
*подпись*  
« 31 » мая 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.В.14 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки/специальность 39.03.02 «Социальная работа»

Направленность (профиль) / специализация общий профиль

Форма обучения очно-заочная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины Б1.В.14 Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности 39.03.02 «Социальная работа»

Программу составил(и):

Н.В. Омельченко, канд.психол. наук, доцент  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



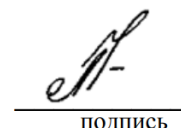
подпись

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 «20» марта 2019 г.  
Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков  
фамилия, инициалы



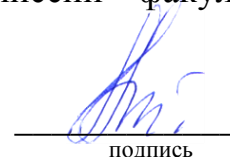
подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 2 «12» апреля 2019 г.  
Заведующий кафедрой (выпускающей) Чепелева Л.М.



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 9 «24» мая 2019 г.  
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.  
фамилия, инициалы



подпись

Рецензенты:

Начальник отдела кадров ООО «Алмазный Сервись» – В.Е. Тихонов  
Зав кафедрой психологии личности и общей психологии, к.психол.н, доцент  
Шлыкова Ю.Б.

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

**1.1 Цель освоения дисциплины** – формирование универсальной компетенции (УК-3), обеспечивающей способность обучающихся осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение основных элементов организации как системы,
- понимание механизмов и факторов социального взаимодействия людей в организации,
- понимание возможных ролей человека в организационной системе, в группе, в команде,
- осознание возможностей для профессиональной и личностной реализации человека в организации.
- освоение технологий эффективного социального взаимодействия, способов реализации той или иной командной роли

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.14 «Организационное поведение» к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина опирается на знания, полученные при изучении учебных курсов: философия, социология, психология, теория организации, управление персоналом, менеджмент и многих других. Полученные в процессе обучения знания и умения могут быть использованы при изучении общих основ психологии, менеджмента, развития организации, управления персоналом, психологии управления и др.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся универсальной компетенции УК-3

№ п.п.	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		
		знает	умеет	владеет
1.	УК – 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Общие, специфические закономерности и индивидуальные особенности психологического и физиологического развития, особенности регуляции поведения и деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья; этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными	Взаимодействовать с лицами с ОВЗ и индивидуальностью, учитывая их коммуникативные и личностные особенности и потребности; использовать методы диагностики развития, общения, деятельности участников инклюзивного взаимодействия; оценивать доступность	Коммуникативными и рефлексивными умениями и навыками; навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ОВЗ

№ п.п.	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		
		знает	умеет	владеет
		возможностями; модели инклюзивного взаимодействия	информационной среды с учётом особых коммуникативных потребностей лиц с ОВЗ	

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице.

(для студентов ОЗФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		1	2	3	4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	18	18			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	10	10			
<b>Иная контактная работа:</b>	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	53,8	54			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20			
<i>Реферат</i>	5	5			
<i>Эссе</i>	5	5			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	3,8	3,8			
<b>Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)</b>					
Общая трудоёмкость час	72	72			
в том числе контактная работа	18,2	18,2			
зач. ед.	2	2			

### 2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во 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	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	12	2			10
2	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	12	2	2		8
3	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	12	-	2		10
4	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	12	-	2		10
5	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	12	2	2		8
6	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	12	2	2		8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	72	8	10		54
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	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	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	Основные понятия организации. Теоретический анализ основных элементов организации как системы. Место персонала в системе организации.	Р, Э
2.	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека.	Р, Э
3.	Групповое поведение в	Понятие «группа». Групповая динамика (формирование, бурление, становление,	Р, Э

	организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	действие, расформирование) и ее особенности. Классификация групп (большие и малые, формальные и неформальные, постоянные и временные, референтные и нереферентные и др.).	
4.	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. Возможные роли человека в организационной системе, в группе, в команде.	Р, Э
5.	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	Механизмы и факторы социального взаимодействия людей в организации.	Р, Э
6.	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	Этапы жизненного цикла сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла.	Р, Э

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	Основные понятия организации. Теоретический анализ основных элементов организации как системы. Место персонала в системе организации.	Уо, Т, Р, Рз, Кс

1.	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека.	Уо, Т, Р, Рз, Кс
2.	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	Понятие «группа». Групповая динамика (формирование, бурление, становление, действие, расформирование) и ее особенности. Классификация групп (большие и малые, формальные и неформальные, постоянные и временные, референтные и нереферентные и др.).	Уо, Т, Р, Рз, Кс
3.	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. Возможные роли человека в организационной системе, в группе, в команде.	Уо, Т, Р, Рз, Кс
4.	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	Механизмы и факторы социального взаимодействия людей в организации.	Уо, Т, Р, Рз, Кс
5.	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	Этапы жизненного цикла сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла.	Уо, Т, Р, Рз, Кс
6.	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	Основные понятия организации. Теоретический анализ основных элементов организации как системы. Место персонала в системе организации.	Уо, Т, Р, Рз, Кс

Т - тезаурус основных понятий и терминов; написание реферата (Р), эссе (Э), Рз – решение заданий; устный опрос (Уо), круглый стол (Кс).

**2.3.3. Лабораторные занятия** не предусмотрены учебным планом ОПОП.

**2.3.4 Курсовые работы** не предусмотрены учебным планом ОПОП.

**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	Составление и ведение словаря понятий	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 16 от 3 мая 2017 г
2	Подготовка реферата	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 16 от 3 мая 2017 г
3	Подготовка презентации по теме семинара	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 16 от 3 мая 2017 г
4	Подготовка эссе	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 16 от 3 мая 2017 г
5	Выполнение заданий	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 16 от 3 мая 2017 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,
- 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 преподавании курса используются современные образовательные технологии:

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

На этапе изучения первых тем разделов, которые носят в большей степени теоретический характер, 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 разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;
- анализ эссе;
- анализ проблемных ситуаций.

Так же используются методы обучения, направленные на формирование умений и навыков по вопросам прогнозирования, анализа. Для этого внедрена следующая образовательная технология: проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) способствуют решению проблемных ситуаций.

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 «Организационное поведение».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме заданий к проблемным семинарам, эссе, аналитического доклада, и других творческих заданий и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

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	Организация как система. Персонал как организационная подсистема. Человек как сотрудник организации.	УК-3 (знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий Эссе	Вопросы на зачёте 1-5,
2	Лично-психологические характеристики, определяющие поведение человека в организации.	УК-3(знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий	Вопросы на зачёте 6 -9
3	Групповое поведение в организации. Виды групп в организации. Групповая динамика.	УК-3(знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий	Вопросы на зачёте 10-14
4	Команды и особенности их формирования. Командные роли.	УК-3(знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий	Вопросы на зачёте 15-13
5	Групповое взаимодействие в организации. Вертикальное и горизонтальное взаимодействие. Техники и инструменты эффективного социального взаимодействия	УК-3(знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий	Вопросы на зачёте 14-18
6	Жизненный цикл сотрудника в организации. Особенности социального взаимодействия на различных этапах цикла. Возможности для профессиональной и личностной реализации человека в рамках организации.	УК-3(знать)	Степень участия в дискуссии Опрос на семинаре Выполнение практических заданий	Вопросы на экзамене 19-22

## 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
	<b>Оценка</b>		
	зачтено	зачтено	зачтено
УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	<p><i>Знает.</i> Имеет представление об особенностях психического и психофизиологического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья и других участников инклюзивного взаимодействия; имеет представление об этических и социальных нормах общения с лицами с ограниченными возможностями.</p>	<p><i>Знает.</i> особенности психического и психофизиологического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья и других участников инклюзивного взаимодействия; знает этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями и другими участниками инклюзивного взаимодействия</p>	<p><i>Знает.</i> особенности психического и психофизиологического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья и других участников инклюзивного взаимодействия; знает этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями и другими участниками инклюзивного взаимодействия</p>
	<p><i>Умеет:</i> осуществлять взаимодействие с лица с ОВЗ и инвалидностью в соответствии с их возрастными, сенсорными и интеллектуальными особенностями по образцу</p>	<p><i>Умеет:</i> Самостоятельно осуществлять взаимодействие с лица с ОВЗ и инвалидностью в соответствии с их возрастными, сенсорными и интеллектуальными особенностями. оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p><i>Умеет:</i> Самостоятельно осуществлять взаимодействие с лица с ОВЗ и инвалидностью в соответствии с их возрастными, сенсорными и интеллектуальными особенностями, проводить анализ деятельности и составлять рекомендации. оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, составлять рекомендации по организации доступной среды.</p>
	<p><i>Владеет:</i> коммуникативными и рефлексивными умениями и навыками</p>	<p><i>Владеет:</i> коммуникативными и рефлексивными умениями и навыками; навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями</p>	<p><i>Владеет:</i> коммуникативными и рефлексивными умениями и навыками; навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей</p>

		здоровья с учетом особенностей	
--	--	--------------------------------	--

**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**

**Примерная тематика эссе и рефератов:**

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.
2. Методы оценки эффективности руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
3. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы.)
4. Конструирование эффективной работы в команде.
5. Создание и развитие самоуправляемых команд.
6. Создание и развитие виртуальных команд.
7. Стратегия управления изменениями в компании.
8. Оценка эффективности организационных изменений.
9. Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компаний.
10. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.
11. Типологии трудового поведения.
12. Девиантное поведение в организации, его формы.
13. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника.
- Понятие качества трудовой жизни и его элементы.
14. Специфика командной работы в организации.
15. Потенциал группы и факторы повышения продуктивности группы.
16. Формирование продуктивных рабочих команд. Совместимость членов команды. Управление формированием команд.
17. Групповые девиации. Групповое мышление.
18. Диагностика факторов, определяющих поведение работников организации.
19. Механизмы и методы управления поведением организации и ее персонала.
20. Сопротивление изменениям. Изменение поведения людей в организациях.
- Поведение лидера в ситуации изменений.
21. Обеспечение причастности работников к производимым изменениям.
22. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации

УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

**Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

**Вопросы для подготовки к зачёту**

1. Цели и задачи курса "Организационное поведение". Основные понятия организационного поведения.
2. Предмет и методы (способы анализа) данной дисциплины. Основные элементы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения
4. Произвольный характер поведения человека. Дезорганизующая и организующая природа поведения человека в организации.

5. Регламентирующий и мотивационный подходы к организации. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
6. Основные характеристики ценностей и установок личности, их влияние на поведение работников и результаты труда. Сущность, значение и факторы восприятия.
7. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Эффекты социального восприятия.
8. Понятие атрибуции. Условия фундаментальной ошибки атрибуции. Атрибуция успеха-неуспеха в работе менеджера. Управление впечатлениями. Понятие «группа». Групповая динамика и ее особенности. Классификация и характеристики групп.
9. Групповые нормы. Значение норм, социальной роли и статуса в групповом поведении.
10. Групповая сплоченность, свойства сплоченной группы. Понятие и факторы конформного поведения.
11. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
12. Преимущества и недостатки работы в группе.
13. Условия и факторы эффективности групповой деятельности.
14. Понятие «команда» и типы команд. Роль командной работы в организации.
15. Рабочая команда (жизненный цикл, условия эффективности командной работы).
16. Определение потребности в командной работе.
17. Подходы и проблемы командного строительства.
18. Характеристики эффективных и неэффективных команд.
19. Понятие руководства в организации.
20. Руководитель, его социальная роль и должностной статус.
21. Требования к личности руководителя (личностные и деловые качества, нравственно-психологические качества).
22. Методы влияния (власть, сотрудничество), формы власти руководителя.
23. Выполнение роли руководителя согласно теории руководства: подход с позиции личностных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
24. Психологические барьеры в отношении новшеств (некомпетентность, идилия, заинтересованность).
25. Психологические стадии адаптации к переменам.
26. Мотивы принятия изменений.
27. Природа, виды и причины сопротивлений.
28. Методы преодоления сопротивлений.

УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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

«Зачтено» соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса и дан исчерпывающий на него ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно». Выставляется студенту:

- усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- обнаружившему всестороннее систематическое знание учебно-программного материала, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос билета.

*«Не зачтено»*

выставляется студенту:

- обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебнопрограммного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- давшему ответ, который не соответствует вопросу билета; не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы;
- студент после начала зачета отказался его сдавать или нарушил правила сдачи зачета (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

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

Отметкой «ОТЛИЧНО» оценивается ответ, который показывает глубокие знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается полнотой раскрытия темы, владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры, свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Отметкой «ХОРОШО» оценивается ответ, обнаруживающий необходимые знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры, свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; студентом допускается одна-две неточности в ответе.

Отметкой «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, нелогичностью и непоследовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметкой «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности; студентом допускаются существенные ошибки в содержании ответа.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в проблемном семинаре:***

Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется за участие в проблемном семинаре, если студент представил содержательное, структурированное и краткое сообщение по научной или прикладной проблеме (если его участие предполагало наличие доклада или сообщения перед группой), принял активное участие в обсуждении предложенной проблемы, продемонстрировал владение достаточным теоретическим материалом, наличие собственной позиции, умение делать обоснованные выводы, а также высокую активность в разработке механизмов решения научной или прикладной проблемы.

Оценка «ХОРОШО» выставляется за участие в проблемном семинаре, если студент представил в целом содержательное, достаточно структурированное и краткое сообщение по научной или прикладной проблеме (если его участие предполагало наличие доклада или сообщения перед группой), принял участие в обсуждении предложенной проблемы,

продемонстрировал владение необходимым теоретическим материалом, наличие собственной позиции, умение делать обоснованные выводы, а также определенную активность в разработке механизмов решения научной или прикладной проблемы.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется за участие в проблемном семинаре, если студент представил малосодержательное, неструктурированное сообщение по научной или прикладной проблеме (если его участие предполагало наличие доклада или сообщения перед группой), проявил низкую активность в обсуждении предложенной проблемы, продемонстрировал слабое владение теоретическим материалом, а также низкую активность в разработке механизмов решения научной или прикладной проблемы.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в круглом столе:***

Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если в рамках участия в дискуссии студент продемонстрировал высокий уровень самостоятельной внеаудиторной подготовки к дискуссии, высокое качество доклада и его представления (в случае, когда студент является докладчиком или содокладчиком), высокую активность в рамках дискуссии, уверенное владение положениями действующего законодательства по проблематике дискуссии, использование актуального фактологического материала при выработке аргументов, соблюдение правил участия в групповой дискуссии.

Оценка «ХОРОШО» выставляется, если в рамках участия в дискуссии студент продемонстрировал средний уровень самостоятельной внеаудиторной подготовки к дискуссии, среднее качество доклада и его представления (в случае, когда студент является докладчиком или содокладчиком), невысокую активность в рамках дискуссии, владение положениями действующего законодательства по проблематике дискуссии, использование в целом актуального фактологического материала при выработке аргументов, соблюдение большинства правил участия в групповой дискуссии.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если в рамках участия в дискуссии студент продемонстрировал низкий уровень самостоятельной внеаудиторной подготовки к дискуссии, низкое качество доклада и его представления (в случае, когда студент является докладчиком или содокладчиком), низкую активность в рамках дискуссии, частичное владение положениями действующего законодательства по проблематике дискуссии, использование неактуального фактологического материала при выработке аргументов, соблюдение только некоторых правил участия в групповой дискуссии.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в выполнении практического задания:***

Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если студент при выполнении практического задания активно работает в команде, демонстрирует понимание и усвоение материала высокой степени сложности; умение работать в команде, навыки наблюдения и принятия решений; способности контактировать и слушать других, ораторские навыки, лидерские качества; продуктивное мышление, наблюдательность, творческие способности, умение доказывать и отстаивать свою точку зрения, организаторские способности.

Оценка «ХОРОШО» выставляется, если студент при выполнении практического задания демонстрирует понимание и усвоение материала средней степени сложности; умение работать в команде, навыки наблюдения и принятия решения, способности контактировать и слушать других, ораторские навыки, лидерские качества; продуктивное мышление, творческие способности, умение доказывать и отстаивать свою точку зрения.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если студент при выполнении практического задания демонстрирует низкую степень понимания основных понятий и теоретических положений, слабо включается в работу команды, демонстрирует

безынициативность, низкие ораторские навыки и невысокие организаторские способности, не пытается отстаивать свою точку зрения.

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

### **5.1 Основная литература:**

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>.

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 : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156> (02.07.2018).

2. Организационное поведение : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 168 с. : ил. - Библиогр.: с. 127-128. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920>(02.07.2018).

3. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение: ценности в системе управления [Текст] : учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова ; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2019. - 143 с.

4. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01312-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255>(02.07.2018).

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 104 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8207-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (02.07.2018).

### **5.3. Периодические издания:**

1. Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.

2. Журнал «Кадровик» ([pano.ru/journals/kadrovik/](http://pano.ru/journals/kadrovik/)).

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)

4. Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).

5. Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).



6. Портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aup.ru](http://aup.ru)).
7. Мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
8. Журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
9. Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
10. Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
11. Информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
12. «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
13. Журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

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

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Предназначение лекций по курсу «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» заключается в следующем:

- Изложение важнейшей информации по заданной теме.
- Помощь в освоении фундаментальных проблем курса.
- Популяризация новейших достижений современной научной мысли.

Лекции по данному курсу предоставляют базовую основу для использования других форм учебных занятий, таких как семинарское занятие, экзамен.

Практические занятия (семинары) предназначены для углубленного изучения предмета, овладение процессов познания, применительно к особенностям социального страхования. На семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из учебников, в процессе их пересказа или обсуждения. Подготовка к занятиям по первоисточникам – материалам СМИ (а не только учебникам), выступление с сообщениями расширяют знания студентов по курсу.

Дидактические цели семинара:

- Углубление, систематизация и закрепление знаний, превращение их в убеждения;- проверка знаний;
- Привитие умений и навыков самостоятельной работы с учебником, статьей и пр.;
- Развитие культуры речи, формирование умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, отвечая на вопросы других студентов и преподавателя;
- Умение слушать других, задавать вопросы.

В зависимости от степени активизации мнемической или мыслительной деятельности студентов формы организации семинарских занятий можно разделить на два типа: 1) репродуктивный и 2) продуктивный.

Репродуктивный тип организации занятия предполагает, прежде всего, активизацию мнемических способностей студентов. Они должны запомнить и пересказать определенный учебный материал на основе материала лекций или учебников или первоисточников. Продуктивный тип организации занятия предполагает активизацию мыслительных способностей студентов. Они должны сравнить, проанализировать, обобщить, критически оценить, сделать умозаключение на основе услышанного или прочитанного материала. Такой характер занятию придает постановка вопросов следующего типа: Чем отличается...; Что общего между...; Какие механизмы...; Выделите достоинства и недостатки... (предполагается, что ответы на эти вопросы в явном виде в учебнике или лекции не даны). Вид (форма) семинара определяется содержанием темы, уровнем подготовки студентов данной группы, направлением и профилем их подготовки, необходимостью увязать преподавание учебной дисциплины с другими дисциплинами,

изучаемыми студентами. Вид семинара призван способствовать наиболее полному раскрытию содержания и структуры обсуждаемой на нем темы, обеспечить наибольшую активность студентов, решение познавательных и воспитательных задач.

В рамках курса предполагается несколько видов семинарских занятий, а именно: вопросно-ответный вид семинара, семинар-дискуссия, обсуждение письменных работ студентов (аналитических справок, эссе). Гибкость видов семинарских занятий, широкие возможности постоянного их совершенствования позволяют наиболее полно осуществлять обратную связь с обучаемыми, выясняя для себя ряд вопросов, имеющих важное значение для постановки всего учебного процесса.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа. Самостоятельная работа студентов по курсу «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» понимается как многообразная индивидуальная и коллективная деятельность студентов, осуществляемая под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого внеаудиторное время.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание данной учебной дисциплины.

Целью самостоятельной работы студентов является углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических, исследовательских и технологических навыков по проблематике курса.

В качестве индивидуальной самостоятельной работы студентам предлагаются следующие задания:

1. Изготовление иллюстративного материала по выбранной теме (подготовка презентаций).
2. Написание аналитических справок, эссе по предложенной проблеме.
3. Работа с научными понятиями – составление тезауруса.
4. Опыт самостоятельного рассуждения, т.е. рефлексии по поводу проблемного вопроса, поставленного преподавателем с логически обоснованными выводами.

Сроки выполнения самостоятельной работы определяются в соответствии с тематикой семинара, где должны быть представлены соответствующие работы. 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.

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.

*Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.*

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата);

- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

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.

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

### **7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий**

Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты. Использование электронных презентаций при проведении лекционных и практических занятий.

### **7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения**

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со

всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин

**Тех оснащение:**

мультимедийный проектор, ноутбук; интерактивная доска.

**Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Office 2016

Microsoft Windows 8.1

*Подписка на 2017-2018 учебный год на программное обеспечение в рамках программы компании Microsoft "Enrollment for Education Solutions" для компьютеров и серверов Кубанского государственного университета и его филиалов*

*Дог. №77-АЭФ/223-ФЗ/2017 от 03.11.2017*

**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/>)
3. EBSCO – Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний - <http://search.epnet.com>
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных <http://www.scopus.com/>
5. Web of Science (WoS) – база данных научного цитирования <http://webofknowledge.com>
6. Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] — URL: <http://www.edu.ru>
7. Электронная библиотечная система "BOOK.ru"- <https://www.book.ru>
8. Электронная библиотечная система "ZNANIUM.COM"- [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
9. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
10. Электронная библиотечная система Электронная библиотечная система "Юрайт" - <http://www.biblio-online.ru/>
11. Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>
12. Сайт «Институт проблем инклюзивного образования»: [www.ipio.ru](http://www.ipio.ru)

**8. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль,	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и

	промежуточная аттестация	соответствующим программным обеспечением
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.