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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор

_____ Хагуров Т.А.

«29» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.01 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки/специальность 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль) / специализация Изобразительное искусство, Компьютерная графика

Форма обучения Очная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01 Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки).

Программу составил(и):
Т.А. Халилов, доцент. канд.полит.наук

подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01 Организационное поведение утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии протокол №22 «20»мая 2020 г.
Заведующий кафедрой (разработчика) В.М. Гребенникова

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры Живописи и композиции протокол №9 «26» мая 2020 г.
Заведующий кафедрой (выпускающей) Коробко Ю.В.

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета педагогики психологии и коммуникативистики протокол № 10 «20» мая 2020 г.
Председатель УМК факультета В.М. Гребенникова

подпись

Рецензенты:
Сажина Н.М., профессор, доктор педагогических наук, заведующий кафедрой технологии и предпринимательства ФППК КубГУ;
Литвинов К.А., кандидат педагогических наук, директор НОЧУ ДПО «КМИДО».

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Основной целью курса «Б1.В.01 Организационное поведение» является изучение современных подходов к управлению организационным поведением, формирование навыков определения организационного поведения, культуры организации, в условиях динамично меняющейся внутренней и внешней среды организации.

1.2 Задачи дисциплины.

- изучение теоретических и методологических основ организационного поведения, закрепление теоретического материала в процессе проведения групповых упражнений, деловых игр, апробации техник организационного развития;
- развитие в студентах понимания поведенческой, социокультурной, институциональной природы организаций и умения учитывать эти аспекты в практике принятия и реализации управленческих решений;
- формирование навыков распознавания стереотипов поведения сотрудников компании, определения типа организационной культуры, организационного поведения, способов управления изменениями в организации, мотивационной системы организации, и использования их для выработки управленческих решений;
-ознакомление с отечественной практикой, проблемами и перспективами управления поведением как организации, так и в организации

1 .3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.В.01 Организационное поведение» относится к *обязательной части* Блока 1 Дисциплины (модуля) частью, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Перечень предшествующих дисциплин, необходимых для ее изучения: Философия, Правоведение, Педагогическая риторика и деловые коммуникации.

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 *общепрофессиональных/ универсальных* компетенций (*УК-3)*

№ п. п.	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции		
		Знать	Уметь	Владеть
1.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

(для студентов ОФО)

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			7сем.			
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):						
Занятия лекционного типа		18	18			
Лабораторные занятия						
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		16	16			
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		**35,8**				
Проработка учебного (теоретического) материала		9	9			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		14	14			
Реферат		4	4			
Подготовка к текущему контролю		8,8	8,8			
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**			
	в том числе контактная работа	**36,2**	**36,2**			
	зач. ед	**2**	**2**			

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 7 семестре *(очная форма)*

№	Наименование разделов (тем)	Всего	Количество часов 7 сем.		
			Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	СРС
1	2				
1.	Природа и характеристика поведения человека в организации	16	6	4	6
2.	Личность и ее развитие в организации	15	4	4	7
3.	Коммуникативное поведение в организации	15	4	4	7
4.	Мотивация и результативность организации	15	4	4	7
	ИТОГО по разделам дисциплины	61	18	16	27
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2			
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			
	Подготовка к текущему контролю	8,8			
	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 (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Природа и характеристика поведения человека в организации	Природа и характеристика организации. Понятие и основное содержание организационного поведения, его влияние на процессы управления, результативность и развитие организации. Связь дисциплины с другими науками. Формы и модели организационного поведения. Методы изучения организационного поведения. Психологические теории поведения человека в организации.	К
2.	Личность и ее развитие в организации	Личность и организация. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение. Свойства личности. Понятие и типы темперамента. Определение рода деятельности, наиболее подходящего для различных типов темперамента. Понятие и типы характеров. Черты характера. Акцентуация. Модификация поведения человека в организации. Факторы, влияющие на поведение человека в организации. Адаптация и научение организационному поведению. Ролевое поведение.	*Р*
3.	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации. Понятие и модели коммуникативного поведения. Деловое общение и его фазы. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения. Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Каналы общения. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Коммуникативные барьеры. Методы слушания. Трансакционный анализ. Виды трансакций. Манипуляции и меры борьбы с ними	Р

4.	Мотивация и результативность организации	Мотивация и научение. Влияние мотивации на результативность организации и целеполагание. Виды мотивов в организационном поведении. Типы трудовой мотивации.	К

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Природа и характеристика поведения человека в организации	Роль организационного поведения в управлении. Микросоциологические теории поведения человека в организации. Макросоциологические теории поведения человека в организации. Психологические теории поведения человека в организации	Р
2.	Личность и ее развитие в организации	Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение. Базовые и программирующие свойства личности. Роль соционики и области ее применения. Модификация поведения человека в организации	Р,К
3.	Коммуникативное поведение в организации	Понятие и модели коммуникативного поведения. Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Коммуникативный процесс в организации. Коммуникационные роли. Понятие делового общения. Методы делового общения	К
4.	Мотивация и результативность организации	Факторы, влияющие на мотивацию. Динамика мотивации труда. Этапы служебной карьеры и мотивация. Целеполагание.	К

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные работы – не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы- не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	*Проработка учебного (теоретического) материала*	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение», утвержденные кафедрой педагогики и психологии, протокол №22 «20»мая 2020 г

2	*Реферат*	*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 (дата обращения: 18.10.2019). *Кочеткова, А. И.* Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/437060 (дата обращения: 18.10.2019).
3	*Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)*	Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/432836 (дата обращения: 18.10.2019).
4	*Подготовка к текущему контролю*	*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 (дата обращения: 18.10.2019).

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

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

– изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;

– самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;

– закрепление теоретического материала при выполнения графических, проблемно-ориентированных, поисковых заданий.

Преподавание дисциплины основано на использовании интерактивных педагогических технологий, ориентированных на развитие личности студента. Так, в частности, используется технология «обучение в сотрудничестве» (collaborative learning).

Процесс группового обучения, в отличие от традиционного фронтального и индивидуального, характеризуется такими основными чертами, как:

- **участие.** Групповое участие способствует расширению информационного поля отдельно взятого студента и всей группы в целом. Они учатся работать вместе, обсуждать проблемы, принимать коллективные решения и развивать свою мыслительную деятельность;
- **социализация.** Студенты учатся задавать вопросы, слушать своих коллег, следить за выступлением своих товарищей и интерпретировать услышанное. При этом постепенно приходит понимание необходимости активного участия в работе группы, ответственности за свой вклад в процесс коллективной работы. Студентам предоставляется возможность «примерить» на себя различные социальные роли: задающего вопросы, медиатора, интерпретатора, ведущего дискуссию, мотиватора и т. д.;
- **общение.** Студенты должны знать, как и когда надо задавать вопросы, как организовать дискуссию и как ею управлять, как мотивировать участников дискуссии, как говорить, как избежать конфликтных ситуаций и пр.;
- **рефлексия.** Студенты должны научиться рефлексии, анализу собственной деятельности. Должны понять, как оценить результаты совместной деятельности, индивидуальное и групповое участие, сам процесс;
- **взаимодействие для саморазвития.** Студенты должны осознать, что успех их учебной деятельности зависит от успеха каждого отдельного обучающегося. Они должны помогать друг другу, поддерживать и вдохновлять друг друга, помогать развиваться, так как в условиях обучения в сотрудничестве это - необходимый «взаимовыгодный» процесс. При этом каждый отвечает за всех, за все, за весь учебный процесс.

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.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач (указать иное) и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий (указать иное) к экзамену (дифференцированному зачету, зачету).

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	Природа и характеристика поведения человека в организации	*УК-3*	*Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу, тестирование*	*Вопрос на зачете 1-16*
2	Личность и ее развитие в организации	*УК-3*	*Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу*	*Вопрос на зачете 17-31*
3	Коммуникативное поведение в организации	*УК-3*	*Реферат, доклад, коллоквиум*	*Вопрос на зачете 32-44*
4	Мотивация и результативность организации	*УК-3*	*Реферат, доклад, коллоквиум*	*Вопрос на зачете 45-61*

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

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Частично знает особенности социального взаимодействия и методы реализации своей роли в команде Частично умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Частично владеет способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	В целом знает особенности социального взаимодействия и методы реализации своей роли в команде В целом умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде В целом владеет способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Полностью знает особенности социального взаимодействия и методы реализации своей роли в команде Полностью умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Полностью владеет способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

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 рефератов*:**

1. Создание системы измерения и управления результатами работы персонала.
2. Мотивация и компенсация персонала в соответствии с бизнесом - целями компании.
3. Опыт российских и иностранных компаний по формированию системы мотивации персонала.
4. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через эффективное руководство/лидерство.
5. Скелетные организации (опыт внедрения эффективного дизайна).
6. Мотивирующее руководство - новые парадигмы ведения бизнеса.
7. Самомотивационный менеджмент (новые парадигмы ведения бизнеса).
8. Методы оценки эффективности руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
9. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы.)
10. Конструирование эффективной работы в команде.
11. Создание и развитие самоуправляемых команд.
12. Управление диверсификацией рабочей силы.
13. Научающиеся организации. Технологии развития.
14. Технологии предупреждения и разрешения конфликтов в коммерческих организациях.
15. Способы предупреждения и управления стрессами.
16. Проектирование виртуального офиса.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Примерные вопросы к коллоквиуму:

1. Определение организационного поведения.
2. Что из себя представляет: - демонстративный тип; - неуверенный тип; приведите примеры.?

3. Манипулятивная игра "Казанская сирота" (приведите пример подобной манипуляции).

4. Психологические аспекты в организационном поведении.

5. Что из себя представляет: - дистимический тип личности; - аффективно-экзальтированный тип личности? Приведите примеры.

6. Манипулятивная игра "Меня рвут на части" (приведите пример)

7. Дайте определение понятия "организационная культура" предприятия.

8. Для чего необходимо знание соционических типов личности?

9. Манипулятивная игра "Святая простота" (приведите пример).

10. Перечислите факторы, оказывающие влияние на организационную культуру предприятия.

11. Манипулятивная игра "Язык на плечо" (приведите пример).

12. В результате чего может изменить организационная культура? Приведите пример.

13. Меры борьбы с манипуляциями.

14. Характеристики организационной культуры по типологии Хофштеде: - индивидуализм-коллективизм; - зона власти; приведите примеры.

15. Иррациональность - рациональность, как пара соционического типа личности, приведите пример.

16. Этика-логика, как пара соционического типа личности, приведите пример.

17. Сенсорика-интуиция, как пара соционического типа личности, приведите пример.

18. Факторы, определяющие лидерство.

19.Характеристики организационной культуры, по типологии Хофштеде: - мужественность-женственность; - устранение неопределенности; приведите примеры.

20. Основные типы лидеров.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Вопросы для подготовки к зачёту (7 семестр)

1. Свойства личности.
2. Типы темперамента.
3. Значение соционических типов в организационном поведении.
4. Сущность и типы акцентуации.
5. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
6. Понятие организационной культуры.
7. Перечислите типологии организационных культур.
8. Понятие коммуникационного процесса в организации.
9. Каналы общения.
10. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
11. Виды адаптации человека в организации.
12. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
13. Понятие манипулятора.
14. Меры борьбы с манипуляциями.
15. Манипуляционные игры.
16. Понятие делового общения.
17. Принципы делового общения.
18. Фазы делового общения.
19. Методы формирования группы.
20. Особенности группового поведения.
21. Роль человека в группе.
22. Эффективность группы.

23. Понятие лидерства.
24. Понятие руководства.
25. Типы лидеров.
26. Понятие власти и влияния. Баланс влияния и власти.
27. Дезорганизующие факторы в управлении.
28. Виды мотивов в организационном поведении.
29. Какие факторы влияют на мотивацию?
30. Динамика мотивации труда.
31. Природа и сущность конфликта.
32. Типы конфликтов.
33. Типы поведения людей в конфликтах.
34. Причины конфликтов в организации.
35. Методы разрешения конфликтов.
36. Проявление инновационного поведения.
37. Роль людей в инновациях.
38. Развитие и становление организационного поведения.
39. Теории психоанализа для моделирования организационного поведения (Фрейд, Адлер, Фромм, Юнг, Хорни)
40. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения (Павлов, Уотсон, Скиннер, Бандура, Бехтерев, Айзенк, Келли, Олпорт, Кеттел, Роттер)
41. Теории гуманистической психологии для моделирования организаци-онного поведения (Маслоу, Мэйо, Роджерс, Левин, Рокич).
42. Типология личности (Юнга, Кречмера, Шелдона, Павлова,Хейманса- Ле Сенна, Майерс-Бриггс).
43. Типология личности (Э. Фромма, К.Хорни, Г.Олпорта, А.Адлера, Э.Шострома).
44. Типология личности (К.Леонгарда, П.Б.Ганушкина, А.Е.Личко).
45. Определение характера и типа личности по внешним проявлениям - жестам, мимике, осанке, позе и походке.
46. Профессионально-психологический отбор и оценка личности менеджера.
47. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
48. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
49. Структура и виды групп, управление группами.
50. Структура и механизмы организационной коммуникации.
51. Основные процессы групповой динамики.
52. Модели организационного поведения (Макгрегор, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая(Лайкерт), коллегиальная)
53. Организационное поведение в различных национальных культурах.
54. Управление изменениями в организации.
55. Лидерство и власть.
56. Стили руководства.
57. Создание и управление командой
58. Управление стрессом.
59. Организационная культура.
60. Управление организационными конфликтами.
61. Организационные роли: сущность, структура, типология

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством: УК-3 Способен 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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является зачет. Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом

Критерии оценки.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания опроса внеаудиторного индивидуального чтения профессионально-ориентированной литературы (коллоквиум, семинарское занятие, дискуссия, презентация)

Форма проведения – письменный, устный опрос, доклад с обсуждением.

Длительность – 10–20 минут.

Критерии оценки:

– оценка «отлично»: если студент выполняет полностью задания семинара и без перерыва активно способствует процессу беседы; речь взаимосвязана, темп речи естественный; уместность выражений, безошибочные высказывания на протяжении всей беседы с достаточным количеством профессионально-ориентированной информации;

– оценка «хорошо»: студент выполняет задание достаточно эффективно, прерываясь и с продолжительными остановками способствует активному процессу беседы, выражения могут быть не взаимосвязаны, недостаточный быстрый темп речи;

– оценка «удовлетворительно»: тема семинарского задания раскрыта не полностью, студент выполнил задания поверхностно, в процессе беседы участвует реактивно, речь с заминками, препятствующими пониманию; достаточно большое количество ошибок в изложении информации;

– оценка «неудовлетворительно»: речевой вклад очень короткий, высказывания не ясны, у студента трудности в участии в беседе, основное высказывание непонятно в связи с большим количеством ошибок в речи.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов

Неправильно оформленная работа не принимается. Скачанная из Интернета работа не принимается.

Критерии оценки:

– оценка «неудовлетворительно»: ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников.

– оценка «удовлетворительно»: ставится за работу, в которой недостаточно полно освещены узловые вопросы темы, работа написана на базе очень небольшого количества источников, либо на базе устаревших источников.

– оценка «хорошо»: ставится за работу, написанную на достаточно высоком теоретическом уровне, в полной мере раскрывающую содержание темы, с приведенным фактическим материалом, по которому сделаны правильные выводы и обобщения, произведена увязка теории с практикой современной действительности, правильно оформленную работу.

– оценка «отлично» ставится за работу, которая характеризуется использованием достаточного количества актуальных литературных источников, глубоким анализом привлеченного материала, творческим подходом к его изложению, знанием основных понятий, категорий и инструментов, использованием современных методик анализа, умением анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной специальной литературы.

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

5.1 Основная литература:

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 (дата обращения: 18.10.2019).

Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/432836 (дата обращения: 18.10.2019).

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:

Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/437060 (дата обращения: 18.10.2019).

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 (дата обращения: 18.10.2019).

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

Организация работы студентов на лекциях зависит от вида занятия. На первой, вводной, лекции студентов вводят в содержание дисциплины и знакомят с основными понятиями, подходами и классификациями технологий, функциями и задачами изучаемого предмета и с содержанием методических материалов по дисциплине.

Проблемная лекция проводится методом опережающего обучения на основе предварительной подготовки студентов к лекции в условиях самостоятельной работы.

Практические занятия ориентированы на самостоятельную подготовку студентов в соответствии с видом занятия и содержанием заданий.

Задания к практическим и семинарским занятиям студенты выполняют в соответствии с планом содержания работы и заданиями к каждому занятию.

Самостоятельная работа студентов

К самостоятельной работе студентов по дисциплине относятся следующие основные виды работ: изучение литературы, конспектирование первоисточников, выполнение заданий самостоятельной работы в контексте подготовки к практическим и семинарским занятиям в форме дискуссий, подготовки и защиты рефератов, создания аннотаций, рецензий, моделирования и решения педагогических задач и др.

В процессе организации образовательной деятельности по дисциплине студентам будут предложены следующие виды заданий для самостоятельной работы:

– самостоятельное изучение литературных и электронно-информационных источников;

– работа с Образовательными программами;

– работа над рефератами;

– выполнение различных творческих заданий;

– подготовка оппонентов к рецензированию и аннотированию продуктов СРС (предварительное ознакомление, анализ и оценка материалов эссе, рефератов, ситуаций и др.).

Рефераты оформляются в виде рукописи, излагающей постановку проблемы, анализ содержания исследования литературных источников и его основные результаты.

Текст реферата должен демонстрировать:

– знание автором необходимых научных источников по теме реферата;

–составление плана изложения содержания;

– умение выделить проблему и определить методы ее решения;

– умение последовательно изложить существо рассматриваемых вопросов;

– владение соответствующим понятийным и терминологическим аппаратом;

– приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем изложения.

Реферат должен иметь следующею структуру: титульный лист, оглавление, введение, главы, параграфы, заключение, список используемых источников, при необходимости - приложения. Номера присваиваются всем страницам, начиная с титульного листа, нумерация страниц проставляется со второй страницы.

Титульный лист реферата должен содержать название факультета, направление подготовки, название темы реферата, фамилию, имя, отчество автора, должность, фамилию, имя, отчество преподавателя, год выполнения.

Оглавление представляет собой составленный в последовательном порядке список всех заголовков, глав, параграфов работы с указанием страниц, на которых соответствующие параграфы начинаются.

Перечень тем рефератов приведен в содержании практических занятий и доводится до слушателей на первом занятии.

Реферат должен быть выполнен слушателем самостоятельно и представлен на проверку преподавателю не позднее, чем за неделю до практического занятия. Объем реферата не менее 6 листов печатного текста.

Текущий контроль

Проводится в течение семестра в форме семинарских и практических занятий, методами устного и письменного опроса, выполнения индивидуальных заданий, организации деловых игр и др., включающих опорные смысловые единицы контроля изучаемого материала.

Данные виды работ выполняются студентами в соответствии с рекомендуемой литературой, с предложенными схемами, таблицами.

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

7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий

Использование электронных презентаций при проведении практических и семинарских занятий.

7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения
1.	Microsoft Windows 8, 10 «№73–АЭФ/223-ФЗ/2018 Соглашение Microsoft ESS 72569510» 06.11.2018
2.	Microsoft Office Professional Plus «№73–АЭФ/223-ФЗ/2018 Соглашение Microsoft ESS 72569510» 06.11.2018

7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ	https://www.kubsu.ru/
2.	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронная библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Электронная библиотечная система «Юрайт»	http://www.biblio-online.ru/
5.	Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»	www.znanium.com
6.	Электронная библиотечная система издательства **«BOOK.ru»**	https://www.book.ru
7.	Консультант Плюс – справочная правовая система	http://www.consultant.ru
8.	Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU	http://www.elibrary.ru
9.	Гарант.ру: информационно-правовой портал	http://www.garant.ru

10.	Министерство образования и науки	http://минобрнауки.рф
11.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru
12.	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/
13.	Словари и энциклопедии	https://dic.academic.ru/
14.	Служба тематических толковых словарей	http://www.glossary.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, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
2.	Семинарские и практические занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
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