

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 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.12 Организационное поведение

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Направление подготовки молодежью | 39.03.03 Организация работы с |
| Направленность (профиль) политика | Государственная молодёжная |
| Форма обучения | очная |
| Квалификация выпускника | Бакалавр |

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.О.12 «Организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.08 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Н.В. Омельченко, доцент,
к.психол.наук,



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол №9 от 17.04.2024 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
Лузаков А.А.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол №4 от 22.04.2024 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,
2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» - освоение теоретических основ и получение практических навыков организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; самоуправления и самостоятельного обучения.

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать у студентов навыки кооперации с коллегами, работы на общий результат;
- изучить корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации;
- изучить нормы и установленные правила поведения в организации;
- освоить методы командного взаимодействия, планирования и организации командной работы.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.12 «Организационное поведение» относится к части учебного плана формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина рассчитана на студентов, уже знакомых с основами управления, теорией и технологиями дисциплин. В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Психология», «Психология социального взаимодействия».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Конфликтология в социальной работе», «Информационно-коммуникационные технологии и анализ данных».

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 следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора* | Результаты обучения по дисциплине |
|--|--|
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | |
| УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации. | Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. |
| | Анализирует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. |
| | Оценивает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. |
| УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | Определяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. |
| | Анализирует методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. |
| | Оценивает методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

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

| Виды работ | Всего часов | Форма обучения | | | |
|---|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| | | очная | | очно-заочная | заочная |
| | | 1 семестр (часы) | X семестр (часы) | X семестр (часы) | X курс (часы) |
| Контактная работа, в том числе: | | | | | |
| Аудиторные занятия (всего): | 34 | 34 | | | |
| занятия лекционного типа | 16 | 16 | | | |
| лабораторные занятия | - | - | | | |
| практические занятия | - | - | | | |
| семинарские занятия | 18 | 18 | | | |
| Иная контактная работа: | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 | | | |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 | | | |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 35,8 | 35,8 | | | |
| Реферат/эссе (подготовка) | 4 | 4 | | | |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка | 25,8 | 25,8 | | | |
| Подготовка к тестированию | 6 | 6 | | | |
| Контроль: | | | | | |
| Подготовка к экзамену | | | | | |
| Общая трудоёмкость | час. | 72 | 72 | | |
| | в том числе контактная работа | 36,2 | 36,2 | | |
| | зач. ед | 2 | 2 | | |

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

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

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|----|---|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1. | Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины. | | 2 | 4 | - | 4 |
| 2. | Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. | | 2 | 2 | - | 4 |
| 3. | Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. | | 2 | 2 | | 2 |
| 4. | Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации. | | 2 | 2 | | 2 |
| 5. | Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. | | 2 | 2 | - | 2 |
| 6. | Формирование группового поведения в организации. | | 2 | 2 | - | 3,8 |
| 7. | Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования. | | 2 | 2 | - | 4 |
| 8. | Особенности организационного поведения руководителей. | | 2 | 2 | - | 4 |
| | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | | 16 | 18 | - | 25,8 |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | | | - | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | | | - | |
| | 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. | Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины. | История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Цели и задачи курса "Организационное поведение". Основные понятия организационного поведения. | Степень участия в групповом обсуждении |
| 2. | Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. | Понятие самоуправления. Способы и методы самоуправления. Роль самоуправления в обучении и других управленческих процессах. | Степень участия в групповом обсуждении |
| 3. | Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. | Понятие профессиональной деформации и профессионального выгорания. Формы и причины деформации и выгорания. Методы и диагностики и профилактики. | Степень участия в групповом обсуждении |
| 4. | Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации. | Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека. | Степень участия в групповом обсуждении |
| 5. | Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. | Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. | Степень участия в групповом обсуждении |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 6. | Формирование группового поведения в организации. | 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.). | Степень участия в групповом обсуждении |
| 7. | Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования. | Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. | Степень участия в групповом обсуждении |
| 8. | Особенности организационного поведения руководителей. | Понятие руководства в организации. Руководитель, его социальная роль и должностной статус. Требования к личности руководителя (личностные и деловые качества, нравственно-психологические качества). Методы влияния (власть, сотрудничество). | Степень участия в групповом обсуждении |

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

| № | Наименование раздела (темы) | Тематика занятий/работ | Форма текущего контроля |
|----|---|---|---|
| 1. | Наука об организационном поведении (предмет и методы). Направления развития организационного поведения как научной и практической дисциплины. | История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Цели и задачи курса «Организационное поведение». Основные понятия организационного поведения. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |
| 2. | Навыки самоуправления и самостоятельного обучения. | Понятие самоуправления. Способы и методы самоуправления. Роль самоуправления в обучении и других управленческих процессах. | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и функции управления |
| 3. | Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. | Понятие профессиональной деформации и профессионального выгорания. Формы и причины деформации и выгорания. Методы и диагностики и профилактики. | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара |
| 4. | Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации. | Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Произвольный характер поведения человека. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |
| 5. | Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении. | Сущность и значение восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Механизмы восприятия: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. | Сообщения согласно плану проблемного семинара |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 6. | Формирование группового поведения в организации. | 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.). | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара |
| 7. | Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования. | Понятие «команда». Роль командной работы в организации. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Типы команд. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |
| 8. | Особенности организационного поведения руководителей. | Понятие руководства в организации. Руководитель, его социальная роль и должностной статус. Требования к личности руководителя (личностные и деловые качества, нравственно-психологические качества). Методы влияния (власть, сотрудничество). | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам) | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией |
| 2 | Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | |
| 3 | Подготовка к текущему контролю | |

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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

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

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Код и наименование индикатора | Результаты обучения | Наименование оценочного средства | |
|-------|--|--|---|--------------------------|
| | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| 1 | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации. | Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопрос на зачете 1-4 |
| 2 | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации. | Анализирует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара | Вопрос на зачете 5-9 |
| 3 | | Оценивает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара | Вопрос на зачете 10-15 |
| 4 | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | Определяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопрос на зачете 16-19 |

| | | | | |
|---|------------------------------|--|--|------------------------|
| 5 | организует командную работу. | Анализирует методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара | Вопрос на зачете 20-24 |
| 6 | | Оценивает методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара | Вопрос на зачете 25-18 |

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

| Код и наименование индикатора | 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 | | | |
| УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | УК-3.1. Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2. Определяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | УК-3.1. Анализирует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2. Анализирует методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. | УК-3.1. Оценивает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2. Оценивает методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу. |

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

4.1.1. Сообщения согласно плану проблемного семинара

В работе могут быть рассмотрены следующие вопросы:

1. Что представляет собой наука «Организационное поведение»?
2. Охарактеризуйте возрастание роли и значения человеческого фактора в современных условиях.
3. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
4. Подготовка и обсуждение эссе.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.

4.1.2. Вопросы по проблемному семинару №1 «Применение моделей организационного поведения в работе с персоналом»

1. Опишите эволюцию взглядов на поведение человека в организации.

2. Проанализируйте четыре модели организационного поведения. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
3. Почему на ваш взгляд в высокоразвитых странах на предприятиях распространены поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения?
4. Проведите анализ развития моделей организационного поведения. В каком направлении они движутся?
5. Определите основную задачу менеджера в вопросе выбора модели организационного поведения для предприятия, на котором он работает.
6. Охарактеризуйте теорию X и теорию Y (МакГрегора).
7. Раскройте четыре модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.
8. Проанализируйте возможности использования моделей организационного поведения в практике работы с персоналом.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.

4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

Задание:

Проанализируйте ситуацию с позиции закономерностей восприятия и методов создания первого впечатления. Какие механизмы восприятия можно увидеть в данной ситуации. На основе анализа, предложите свое решение возникшей проблемы, приведите аргументы в пользу вашего варианта. Объем работы должен составлять не менее 1,5 стр.

Практическая ситуация

Торговое предприятие начало свою деятельность 6 месяцев назад. Сотрудники сервис-центра и продавцы-консультанты находятся на одном иерархическом уровне в организации. В целом условия работы, график, униформа, система стимулирования и др. у этих групп работников одинаковые. Но есть функциональные обязанности, которые ставят сотрудников сервис-центра в положение чуть выше продавцов.

В случае возникновения конфликта с покупателем, когда последний требует встречи с администратором, продавец обязан пригласить для разрешения ситуации работника сервис-центра. Таким образом, одной из функций сотрудников сервис-центра является урегулирование конфликтной ситуации с покупателем без вмешательства администратора. В последние несколько месяцев участились случаи, когда сотрудники сервис-центра не справлялись с этой обязанностью, и приходилось вызывать администратора в торговый зал. Руководство предприятия пришло к выводу, что сотрудникам сервис-центра необходимо организовать обучение по программе «Навыки разрешения конфликтных ситуаций», что потребует от организации значительных финансовых и временных затрат.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

4.1.4 Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

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.

Критерии оценивания результатов обучения

| Оценка | Критерии оценивания по экзамену |
|---|--|
| Высокий уровень «5» (отлично) | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо) | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. |

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 378 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07617-2. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/451807> (дата обращения: 28.06.2021).

2. 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.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>

4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>

5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru

6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik

7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>

8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom).

9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNIANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;

14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов

периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

| Наименование специальных помещений | Оснащенность специальных помещений | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|--|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|---|---|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | <p>Мебель: учебная мебель</p> <p>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы</p> <p>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p> | Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409) | <p>Мебель: учебная мебель</p> <p>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы</p> <p>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p> | Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus |