

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет истории, социологии и международных отношений



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.

«30» мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.06 Организационное поведение

Направление подготовки/специальность 58.03.01 Востоковедение и африканистика

Направленность (профиль) /
специализация Азиатские исследования

Форма обучения очная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.06 Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 58.03.01 Востоковедение и африканистика

Программу составил(и):

Старший преподаватель кафедры социальной работы, ППВО  Лебедева Ю.А.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования протокол № 13 «21» апреля 2025 г.

Заведующий кафедрой социальной работы, ППВО

 Чепелева Л.М.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии, протокол № 10 «22» апреля 2025 г.

Председатель УМК факультета

 Белокопытова К.М.

Рецензенты:

Скрипниченко Л.С., кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии

Мартынов А.А., ведущий консультант отдела по работе с обращениями граждан министерства труда и социального развития Краснодарского края

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование системных знаний об основных закономерностях поведения человека в организации и практических навыков эффективного управления совместной деятельностью с учетом комплексного анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации.

1.2 Задачи дисциплины

- способствовать формированию у студентов теоретических представлений об организационном поведении как области научного знания;
- дать целостное представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить основные типы и формы поведения людей в организации;
- ознакомить с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение работников;
- сформировать понимание поведения индивидов и групп в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, а также выработать навыки целенаправленного воздействия на сотрудников с целью корректировки их трудового поведения;
- сформировать на основе полученных знаний практические навыки работы в команде, делового общения, мотивации и стимулирования сотрудников, разрешения конфликтов, формирования и развития корпоративной культуры с целью повышения эффективности деятельности организации в целом.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.06 «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Полученные в ходе изучения дисциплины «Б1.О.06 Организационное поведение» знания способствуют более успешному освоению студентами таких дисциплин как «Гендерные отношения в изучаемом регионе», «Основы консульской и дипломатической службы», «Международные организации и международные интеграционные процессы».

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 (УК) и профессиональных компетенций (ПК).

Код и наименование индикатора	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.1. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития
ИУК-3.2. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	

Код и наименование индикатора	Результаты обучения по дисциплине
ИУК 11.1 Понимает сущность коррупционного поведения и определяет свою активную гражданскую позицию по противодействию коррупции исходя из действующих правовых норм	Знает: основы антикоррупционного законодательства с целью осуществления профессиональной деятельности; причины возникновения и развития коррупционного поведения Умеет: выявлять признаки и причины возникновения коррупционной ситуации; формировать активную гражданскую позицию с учетом необходимости противодействия коррупционному поведению Владет: навыками выявления возникновения коррупционной ситуации и организации взаимодействия в сфере профессиональной деятельности в соответствии с антикоррупционным законодательством
ПК-1 Способен принимать управленческие решения и совершать профессиональные действия в соответствии с установленными внутри- и международно-правовыми нормами, устанавливать контакт с собеседником согласно правилам и процедурам деловой коммуникации, в процессе прямого и опосредованного общения, в том числе на языке (-ах) изучаемого региона	
ИПК-1.2. Знает основы организационной культуры: ценности, нормы, принципы деятельности организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде	Знает: особенности, типологии культуры организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде Умеет: формировать и поддерживать определенный тип организационной культуры, соблюдать правила поведения и применять навыки коммуникативного взаимодействия Владет: современными технологиями формирования и поддержания организационной культуры и корпоративных ценностей,
ПК-4 Способен принимать участие и руководить коллективами исследователей в проектах, грантах, конкурсах; разрабатывать планы и методические программы проведения научных исследований, конференций и разработок по проблематике изучаемых стран(-ы) и/или региона, а также оформлять научную документацию	
ИПК-4.1. Организует и проводит под руководством опытных сотрудников мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей	Знает: особенности и порядок организации проведения мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей Умеет: организовывать и проводить под руководством опытных сотрудников мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей Владет: эффективными навыками организации и проведения мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей

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 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			
Контактная работа, в том числе:	31,2	31,2			
Аудиторные занятия (всего):	30	30			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			7			
Занятия лекционного типа		14	14			
Лабораторные занятия		-	-			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		16	16			
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		1	1			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		40,8	40,8			
Курсовая работа		-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала		16,8	16,8			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		12	12			
Реферат		4	4			
Эссе		4	4			
Подготовка к текущему контролю		4	4			
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час.	72	72			
	в том числе контактная работа	31,2	31,2			
	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*)

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

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	7	2	2		3
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	7	2	2		3
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	8	2	2		4
4.	Основы бизнес-коммуникаций	5	-	2		3
5.	Власть, руководство и лидерство в организациях	13,8	-	2		11,8
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	2	2		3
7.	Управление конфликтами в организациях	8	2	2		4

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
8.	Организационная культура и поведение работников	7	2	2		3
9.	Организационные изменения	8	2	-		6
ИТОГО по разделам дисциплины		70,8	14	16	-	40,8
Контроль самостоятельной работы (КСР)		1				
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2				
Общая трудоемкость по дисциплине		72				

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.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	Понятие организации, ее внешняя и внутренняя среда. Сущность организационного поведения и его практическая цель. Сфера действия организационного поведения. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.	Т, Рп
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	Понятие «организационная структура». Тенденции изменения организационных структур управления. Основные элементы организационной структуры. Основные типы организационных структур, их преимущества и недостатки.	Рп
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	Роль, понятие и виды групп в организации. Ролевой репертуар работников организации. Процесс группообразования. Стадии развития групп. Командообразование. Практические проблемы организации командной работы. Эффективность работы группы. Групповая сплоченность.	Рп
4.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Понятие «мотивация трудовой деятельности». Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивационный процесс. Система мотивации и стимулирования труда. Результативность мотивации и стимулирования труда.	Рп
5.	Управление конфликтами в организациях	Понятие «организационный конфликт». Типология организационных конфликтов. Стратегия поведения личности в конфликте. Методы управления конфликтным поведением работников организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций в организации.	Рп

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
6.	Организационная культура и поведение работников	Влияние организационной культуры на поведение работников. Типология организационной культуры. Уровни и компоненты организационной культуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.	Рп
7.	Организационные изменения	Концепции и модели организационного развития. Модели и этапы изменений в организации. Сопротивление изменениям в организациях. Современные методы преодоления сопротивления изменениям.	Рп

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	Поведение и его источники. Факты, уровни и типы поведения. Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций. Условия возникновения и развития организации. Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения.	Устный ответ на семинаре, тезаурус основных понятий
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	Составляющие элементы организационной структуры. Факторы, определяющие организационную структуру. Тенденции развития организационных структур. Критерии организационной эффективности.	Устный ответ на семинаре, участие в групповой работе
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	Доверие и делегирование полномочий в организации и команде. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия. Факторы эффективности групповой работы. Отличительные признаки команды. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии. Методы достижения эффективной командной работы.	Устный ответ на семинаре, участие в дискуссии
4.	Основы бизнес-коммуникаций	Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Барьеры эффективной коммуникации. Коммуникационные сети. Межличностные и организационные формы коммуникации, их барьеры. Характеристики различных форм бизнес-коммуникаций.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		Первичные и вторичные коммуникационные сети. Управление бизнес-коммуникациями.	
5.	Власть, руководство и лидерство в организациях	Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории. Природа лидерства, лидерство и организационное поведение. Понятие власти и ее источники. Современные оценки феномена лидерства. Злоупотребление властью.	Устный ответ на семинаре, реферат по теме «Патологии власти и лидерства»
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная модель трудовой мотивации Ф. Херцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория ERG К.Альдерфера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Л. Портера – Э. Лоулера. Теория ХУ Д. МакГрегора.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций, участие в групповой работе
7.	Управление конфликтами в организациях	Система управления организационными конфликтами. Методы профилактики конфликтов в организациях. Методы воздействия на конфликтную ситуацию. Основные способы разрешения организационных конфликтов.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
8.	Организационная культура и поведение работников	Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Современная ситуация и перспективы развития организационной культуры в России. Формирование репутации организации. Управление деловой репутацией организации.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Подготовка сообщений, презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11.03.2025 г.
2.	Тезаурус	Методические рекомендации по составлению тезауруса основных понятий, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11.03.2025 г.
3.	Реферат	Методические рекомендации по написанию рефератов, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и

		педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11.03.2025 г.
4.	Эссе	Методические рекомендации по написанию эссе, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11.03.2025 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;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения разделов, которые носят теоретико-практический характер, используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление имеющихся 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 рефератов, эссе;
- разбор проблемных ситуаций.

Так же используются методы обучения, направленные на формирование умений и навыков по вопросам диагностики и анализа предметного поля организационного поведения. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. *Проведение проблемного семинара*, в рамках которого студенты решают двудединую 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 доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, рефератов, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к 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	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	тезаурус основных понятий, устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 1-4
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		
2.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопрос на зачете 5
	ИПК-4.1. Организует и проводит под руководством опытных сотрудников мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей	Знает: особенности и порядок организации проведения мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей Умеет: организовывать и проводить под руководством опытных сотрудников мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей Владеет: эффективными навыками организации и		

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		проведения мероприятия политической, экономической, социальной и культурной направленностей		
3.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 6-12
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		
	ИУК 11.1 Понимает сущность коррупционного поведения и определяет свою активную гражданскую позицию по противодействию коррупции исходя из действующих правовых норм	Знает: основы антикоррупционного законодательства с целью осуществления профессиональной деятельности; причины возникновения и развития коррупционного поведения Умеет: выявлять признаки и причины возникновения коррупционной ситуации; формировать активную гражданскую позицию с учетом необходимости противодействия коррупционному поведению Владеет: навыками выявления возникновения коррупционной ситуации и организации взаимодействия в сфере профессиональной деятельности в соответствии с антикоррупционным законодательством		

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
4.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 16-20
	ИПК-1.2. Знает основы организационной культуры: ценности, нормы, принципы деятельности организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде	Знает: особенности, типологии культуры организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде Умеет: формировать и поддерживать определенный тип организационной культуры, соблюдать правила поведения и применять навыки коммуникативного взаимодействия Владеет: современными технологиями формирования и поддержания организационной культуры и корпоративных ценностей		
5.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций), подготовка и презентация реферата по предложенной теме	Вопросы на зачете 13-15, 21-24
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и		

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		
6.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 29-32
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		
7.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 33-34
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу		

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		
8.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 25-28
	ИПК-1.2. Знает основы организационной культуры: ценности, нормы, принципы деятельности организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде	Знает: особенности, типологии культуры организаций политической, экономической, культурной направленности, правила поведения, коммуникации, язык и стиль общения в деловой среде Умеет: формировать и поддерживать определенный тип организационной культуры, соблюдать правила поведения и применять навыки коммуникативного взаимодействия Владеет: современными технологиями формирования и поддержания организационной культуры и корпоративных ценностей		
9.	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях Умеет: организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации Владеет: современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций), эссе по предложенной теме	Вопросы на зачете 35-38

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия, планирует и организует командную работу	Знает: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций Умеет: соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, планировать и организовывать командную работу Владеет: методами командного взаимодействия, организации командной работы		

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

Разбор ситуаций в рамках интерактивной части лекционных и семинарских занятий

В Японии в основе управления организацией лежит эффект группизма. Долг и обязанность руководителя заключается в том, чтобы формировать атмосферу эффективного взаимодействия подчиненных. Какие, по вашему мнению, меры являются наиболее эффективными для создания и поддержания подобной атмосферы?

1. Вне зависимости от сферы деятельности (производство, торговля, сервис) следует создавать атмосферу соперничества между рабочими, проектными группами и подразделениями;

2. Определить объем работы в рамках организации, распределить ее между всеми подчиненными и каждый из сотрудников не должен выходить из сферы своей компетентности. Руководство направлено на достижение успешного выполнения работы каждым работником, и чтобы никто не мешал друг другу;

3. Провести неофициальные мероприятия, в ходе которых сотрудники могли бы непринужденно пообщаться друг с другом и руководством. Наряду с этим, с помощью собраний, летучек способствовать пониманию характера работы друг друга.

Проблемная ситуация «Распределение премии».

Вы являетесь менеджером по управлению персоналом крупного предприятия, на котором работает 3000 человек. Два года назад лично вами была принята на работу группа выпускников различных учебных заведений. Сегодня на совещании с руководителями различных отделов предприятия вы получили краткую информацию о каждом из них. Андрей, Борис, Денис, Самвел, Эдуард, Федор, Григорий, Елена, Ирина и Жанна имеют высшее образование. Они защитили дипломы эквивалентного уровня, но в различных областях. На момент найма их потенциал представляется блестящим. На мотивацию молодых сотрудников было выделено 150 тыс. рублей. Определите, каким образом распределите бюджет. Можно использовать средства на различные виды денежного, неденежного стимулирования. Составьте примерную смету с указанием суммы и вида стимулирования. Необходимо распределить весь бюджет.

Андрей

Работает в отделе маркетинга помощником отдела снабжения. Некоторых раздражает его требовательность, но большинство считают его открытым, энергичным, симпатичным молодым человеком, ставящим перед собой конструктивные цели. Что бы он ни предлагал, имеет первостепенное значение. Однако он склонен не афишировать результаты своих опросов, и поэтому его решения не представляются очевидными. Он очень сообразителен.

Борис

Помощник отдела снабжения. Это очень скромный, симпатичный и рассудительный парень. Над каждым проектом он работает скрупулезно, все досконально взвешивает. Он, безусловно, заслуживает доверия. Это "великолепный помощник". Однако вам надо решить, достаточными ли способностями он обладает, чтобы подняться на более высокую ступень.

Самвел

Симпатичный и открытый южанин, он отвечает за один из самых опасных и непригодных цехов завода. Мужчины, работающие в этом цехе, грубы и несговорчивы. Они принимают условия работы лишь потому, что получают высокие надбавки. Когда Самвел сравнивает свою работу с работой товарищей, также работающих в системе снабжения, то считает, что его работа намного тяжелее, и надеется, что дирекция это учтет. Он показал хорошие результаты. Но коллектив цеха хочет, чтобы он занимал эту должность еще два или три года.

Денис

Инженер-электрик. Специализируется как в области технологии, так и в системах контроля. Он прошел внутрифирменное повышение квалификации, и его вклад в развитие технологии, особенно если учесть его опыт, является очень весомым. Он обладает большим энтузиазмом, но, к сожалению, мало интересуется людьми, что вызывает недовольство и руководства, и цеха. Надо решить, способен ли он руководить людьми.

Эдуард

Инженер. Он очень способный в плане мастерства. Уже четыре месяца он работает помощником начальника отдела снабжения. В этом отделе он первым получил диплом о высшем образовании, что раздражает его более опытных коллег, не имеющих диплома. Они считают его «белой вороной», опередившей их. Он также не очень-то ладит с ними, и это осложняет его жизнь. Но, несмотря на это, он не оставил свою должность и постепенно благодаря своей смелости и компетентности входит в узкий круг руководителей завода.

Федор

Инженер. Он работает в бюро технических исследований. У его коллег такое же образование, и они хорошо приняли Федора. Он - великолепный специалист в своей области, и вклад, который он вносит в работу коллектива, очень велик. Федор доволен своим положением и, кажется, не стремится добиваться более высоких постов.

Григорий

Вот уже год Григорий работает региональным инспектором по сбыту. Он руководит двенадцатью продавцами. Подчиненные намного старше и опытнее его, и он преодолел немало трудностей, прежде чем утвердился в их глазах. Результаты его работы одобрены дирекцией по сбыту. А его подчиненные считают, что недостаток опыта он компенсирует хорошими теоретическими знаниями, что позволяет в ряде случаев облегчить взаимоотношения с отдельными клиентами.

Елена

Елена, как и Самвел, отвечает за производственный цех. У нее хорошие результаты. И кажется, она имеет к этому способности; о себе она говорит, что является карьеристкой и не собирается долго оставаться на этой должности. Елена заявила своему начальнику, что хочет занимать более высокие должности.

Ирина

Прошла внутрифирменное повышение квалификации по анализу систем и хочет продолжить свою работу в этой области. Но для аналитика такого класса она показывает средний уровень работы. Если со средним уровнем, то ее сообразительность и быстрота составляют всего 80 %. В своем отделе она самая медлительная. Но на предприятии не хватает аналитиков. А на рынке труда – их дефицит, и средний уровень зарплаты аналитиков сильно подрос.

Жанна

Работает в административном отделе и готовится к сдаче экзаменов по бухгалтерской экспертизе. Коллектив идет ей навстречу и выделяет свободное время. Через год у нее - два диплома. Сейчас же ее результаты хуже, и желание работать значительно снизилось. В разговоре с финансовым начальником выяснилось, что у нее умер отец три месяца назад и на ее иждивении остались мать и младшая сестра. У нее сейчас финансовые затруднения.

Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

Дискуссионные вопросы по теме «Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения»

Поведение и его источники.

Факты, уровни и типы поведения. Понятие организации.

Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций.

Условия возникновения и развития организации.

Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.

Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения.

Дискуссионные вопросы по теме «Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур»

Составляющие элементы организационной структуры.

Факторы, определяющие организационную структуру.

Тенденции развития организационных структур.

Критерии организационной эффективности.

Дискуссионные вопросы по теме «Управление группами работников и групповая динамика в организациях»

Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.

Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.

Факторы эффективности групповой работы.

Отличительные признаки команды.

Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.

Методы достижения эффективной командной работы.

Дискуссионные вопросы по теме «Основы бизнес-коммуникаций»

Межличностные и организационные формы коммуникации, их барьеры.

Характеристики различных форм бизнес-коммуникаций.

Первичные и вторичные коммуникационные сети.

Управление бизнес-коммуникациями.

Дискуссионные вопросы по теме «Власть, руководство и лидерство в организациях»

Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории.

Природа лидерства, лидерство и организационное поведение.

Современные оценки феномена лидерства.

Понятие власти и ее источники. Злоупотребление властью.

Дискуссионные вопросы по теме «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

Двухфакторная модель трудовой мотивации Ф. Херцберга.

Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

Теория ERG К.Альдерфера.

Теория ожиданий В. Врума.

Теория справедливости Л. Портера – Э. Лоулера.

Теория ХУ Д. МакГрегора.

Дискуссионные вопросы по теме «Управление конфликтами в организациях»

Система управления организационными конфликтами.

Методы профилактики конфликтов в организациях.

Методы воздействия на конфликтную ситуацию.

Основные способы разрешения организационных конфликтов.

Дискуссионные вопросы по теме «Организационная культура и поведение работников»

Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Современная ситуация и перспективы развития организационной культуры в России.

Формирование репутации организации.

Управление деловой репутацией организации.

Подготовка и презентация индивидуальных заданий по учебной дисциплине

Реферат.

Тема реферата:

1. Патологии власти и лидерства.

Тезаурус основных понятий.

Анализ основных понятий дисциплины «Организационное поведение»

Найдите 3 (и более) определений российских и зарубежных авторов следующих терминов:

- организационное поведение;
- организация;
- поведение.

Результат оформите в таблицу.

Образец

Термин	Автор	Определение
1.Организационное поведение	Дж. Шермерорн, Д. Хант, Р. Осборн	исследование индивидов и групп в организации
	С. Коссен	дисциплина, изучающая поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности с нуждами и целями организации в целом
2. Организация		
3. Поведение		

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении.
2. Проблемное поле организационного поведения.
3. Понятие и сущность организации.
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Понятие организационной структуры. Типология организационных структур (линейная, линейно-функциональная, функциональная, дивизиональная, проектная и матричная структуры).
6. Определение и атрибуты группы в организации.
7. Виды групп в организации.

8. Групповые роли и нормы.
9. Групповая динамика.
10. Ролевое поведение в организации.
11. Девиантное поведение в организации и методы его преодоления.
12. Факторы групповой сплоченности.
13. Власть в организациях. Легитимация властных отношений. Власть и авторитет.
14. Типы власти в организациях.
15. Эффективность применения разных форм власти и влияния.
16. Организационные коммуникации: подходы к определению понятия.
17. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций.
18. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
19. Характеристики коммуникаций, поведение и установки сотрудников.
20. Помехи и коммуникационные барьеры.
21. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт.
22. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р.Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза.
23. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус).
24. Теория обмена между лидером и подчиненным (leader-member exchange, LMX).
25. Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры.
26. Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну и Г.Хофштеду.
27. Доминирующая культура и субкультуры. «Сильные» и «слабые» культуры.
28. Изменение организационной культуры. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки.
29. Сущность мотивации трудового поведения работников организации.
30. Содержательные теории мотивации.
31. Процессуальные теории мотивации.
32. Система мотивации и стимулирования в организации.
33. Конфликты в организации: сущность, классификация, стадии развития.
34. Стратегии поведения и пути разрешения конфликтов в организации.
35. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений.
36. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, модели оценки изменений.
37. Возможности оценки эффективности организационных изменений.
38. Динамика организационных изменений. Сопротивление изменениям и нововведениям, его преодоление.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по зачету
незачтено	выставляется при несоответствии ответа заданному вопросу, ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

Оценка	Критерии оценивания по зачету
зачтено	выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение описать и интерпретировать ситуацию или совокупность фактов, обнаружить их связи, зависимости и т.д. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

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 : Юрайт, 2023. - 378 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/512742> Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: в 3 ч. Ч. 2: Психологические механизмы / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 351с. - <https://biblio-online.ru/book/A3C75C6A-0F68-4732-8BC3-88AC57...>.

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов : в 3 ч. Ч. 1 : Основы, сущность и модели / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/490637>.

3. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 360 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841418>.

4. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2022. - 301 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/489917>

5. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 128 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/491862>.

5.2 Периодические издания:

1. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/basic/details;>

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>

2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>

3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>

4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>

5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>

6. ЭБс ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

Профессиональные базы данных:

российские

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>

2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>

4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>

5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>

6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>

7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>

8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>

9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>

10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Профессиональные базы данных

зарубежные

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>

2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>

3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>

4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>

5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>

6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>

7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>

8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>

9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

Информационные справочные системы:

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

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>

3. Лекториум ТВ – видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.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 «Организационное поведение» 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, зачет.

Практические занятия (семинары) предназначены для углубленного изучения предмета, овладение процессов познания, применительно к особенностям педагогического процесса. На семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из учебников, в процессе их пересказа или обсуждения.

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 и 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. 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 (реферат, эссе). Гибкость видов семинарских занятий, широкие возможности постоянного их совершенствования позволяют наиболее полно осуществлять обратную связь с обучающимися, выясняя для себя ряд вопросов, имеющих важное значение для постановки всего учебного процесса.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа. Самостоятельная работа студентов по курсу «Организационное поведение» понимается как многообразная индивидуальная и групповая 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 практические 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 рефератов, 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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office 2016 Microsoft Windows 8.1
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office 2016 Microsoft Windows 8.1

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
контроля и промежуточной аттестации		

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)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 401Н, 402Н, 403Н)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры,	Операционная система Microsoft Windows Офисный пакет приложений Microsoft Office

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
	коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	