

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

«02» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.12 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

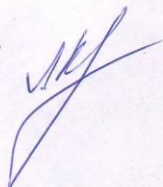
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2026

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):

Л.В. Тхагаджижкова, канд.психол.
наук, ст.преподаватель



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 10 «06» мая 2026 г.

и.о. Заведующий кафедрой

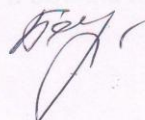
Миронова И.И.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
управления и психологии
протокол № 08 от 19 мая 2026 г.

Председатель
факультета

УМК Белокопытова К.М.



Рецензенты:

1. Кимберг А.Н, к.психол.н., доцент кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета,
2. Дорохова Г.В., зам. главного врача по кадрам МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи».

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 обязательной части учебного плана.

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», «Теория организации», «Конфликтология в УП», «Введение в направление подготовки».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Управление социальным развитием персонала», «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания», «Теория и практика тренинга», «Социальное партнерство в организациях».

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.
УК-3.2.	Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
УК-5.5	Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям
УК-5.6	Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп

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):		50	50			
занятия лекционного типа		18	18			
лабораторные занятия						
практические занятия		32	32			
семинарские занятия						
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		19,8	19,8			
Реферат/эссе (подготовка)		5,8	5,8			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		7	7			
Подготовка к тестированию		7	7			
Контроль:						
Подготовка к экзамену						
Общая трудоёмкость	час.	72	72			
	в том числе контактная работа	52,2	52,2			
	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.	8	2	4		2
2.	Навыки самоуправления и самостоятельного обучения.	8	2	4		2
3.	Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	8	2	4		2
4.	Личностные характеристики, определяющие поведение человека в организации.	8	2	4		2
5.	Процессы восприятия и управление впечатлением в организационном поведении.	8	2	4		2
6.	Формирование группового поведения в организации.	8	2	4		2
7.	Организация и координация взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности. Команды и особенности их формирования.	8	2	4		2
8.	Особенности организационного поведения руководителей.	13,8	4	4		5,8
	ИТОГО по разделам дисциплины	69,8	18	32		19,8
	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		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 (зачет)

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, незаинтересованность).
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.

2. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2025. – 268 с. : табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720274> (дата обращения: 15.06.2026). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05992-6. – Текст : электронный.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие : [16+] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720212> (дата обращения: 15.06.2026). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05372-6. – Текст : электронный.
3. Айдаркина, Е. Е. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2025. – 159 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=732063> (дата обращения: 15.06.2026). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-5048-7. – Текст : электронный.

5.2 Периодические издания

Указываются печатные периодические издания из «Перечня печатных периодических изданий, хранящихся в фонде Научной библиотеки КубГУ» <https://www.kubsu.ru/ru/node/15554>, и/или электронные периодические издания, с указанием адреса электронной версии журнала из баз данных, доступ к которым имеет КубГУ:

1. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
2. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>

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

Электронная библиотека Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>

Электронный каталог
Поступления литературы в библиотеки филиалов
Поступления диссертаций и авторефератов
Статьи из периодики и научных сборников с 2016 г.
Статьи из периодики и научных сборников до 2016 г.
Газеты и журналы
Электронная библиотека трудов ученых КубГУ

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>

Профессиональные базы данных российские

1. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
2. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
4. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
5. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
6. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>
7. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Информационные справочные системы

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

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/>

Базы данных открытого 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/>
4. Приоритетные научные направления РУДН. Специальные коллекции <https://priority-lib.rudn.ru/>

Базы данных 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)

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)	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.409)	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