

Министерство просвещения РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дагестанский государственный педагогический университет»  
Факультет профессионально-педагогического образования  
Кафедра профессионально-педагогического образования



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.01 Часть Блока 1 «Формируемая участниками образователь-**  
**ных отношений»**  
**Б1.В.01.01.01 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки** 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
**Профиль подготовки** Управление профессионально-педагогическим персоналом  
**Квалификация (степень) выпускника** Магистр  
**Формы обучения:** очная; заочная  
**Сроки обучения:** очно – 2 г.; заочно – 2,5 г.

Формы обучения	Семестр	Трудоемкость (час)	Лекции (час)	Практические занятия (час)	Промежуточный контроль (час)	СРС (час)	Форма итоговой аттестации (экз./зачет)
Очная	3	72	6	12		54	Зачет
Заочная	3	72	2	4		66	Зачет

Махачкала 2022

**Гамзаева М.В., Алиева Р.Р. Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение». – Махачкала: ДГПУ, 2022. - 25с.**

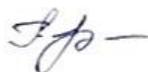
**Эксперт (ы):**

Абдуразакова Д.М. д.п.н., профессор кафедры английского языка ДГПУ  
Бейбалаева Д.К., д.э.н., кафедры экономики, дизайна и предпринимательства ДГПУ

**Программа утверждена на заседаниях:**

кафедры профессионально-педагогического образования (протокол №10 от «12» мая 2022 г.)

Зав.кафедрой



Г.М. Гаджикурбанова

ученого совета факультета профессионально-педагогического образования (протокол № 9 от «20» мая 2022 г.)

/Председатель совета



Ф.Н. Алипханова

учебно-методического совета ДГПУ (протокол №4 от «28» июня 2022 г.)

Председатель совета



И.А.Дибиров

## 1. Цель дисциплины

Цель дисциплины Б1.В.01.01.01 «Организационное поведение»: усвоение студентами основного понятийного состава системы управления, определение значимости организационного поведения как метода в условиях рыночной экономики.

Задачи дисциплины – усвоение студентами:

- предмета, основных разделов, организационного поведения в системе экономических дисциплин;
- определение особенностей организационного поведения в условиях вхождения в рыночную экономику, что предопределяет необходимость вовлечения в производственную деятельность и всесторонней ориентации на человека;
- методов организационного поведения;
- способов и приемов формирования новой системы организационного поведения, обеспечивающей восприимчивость отраслей и сфер экономики к инновационному развитию и социальной направленности хозяйственной деятельности, как главному условию соблюдения интересов товаропроизводителей и государства.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций (из примерной основной образовательной программы)
ПК-12	«Способен организовать и провести изучение требований рынка труда и обучающихся к качеству СПО и (или) ДПО и (или) профессионального обучения».	ПК12.1. Знает: -программы социально-экономического развития и развития профессионального образования РД; тенденции, методiku и практику маркетинговых исследований Основы мониторинга труда и требований к квалификации работников; технологии изучения качественных и количественных потребностей рынка труда; способы определения требований рынка труда и обучающихся к качеству обучения в СПО; методы консультирования специалистов -требования профессиональных и иных квалификационных требований к специалистам среднего звена, квалифицированным рабочим; методы выявления соответствия выпускников магистратуры требованиям профессиональных стандартов; способы обработки, анализа и интерпретации результатов исследования, их обследования ПК 12.2. Умеет: -формулировать и обсуждать задачи и методы изучения требований рынка труда и обучающихся к качеству СПО и (или) профессионального обучения; определять ресурсы и источники их привлечения; разрабатывать с привле-

		<p>чением специалистов инструментарий исследования</p> <p>-обеспечивать оптимизацию затрат на проведение исследования; обучать работников СПО исследованию инструментария исследования; координировать работу специалистов, привлеченных к исследованию; использовать инструментарий исследования, различные формы и средства взаимодействия с работодателями; проводить первичную обработку результатов их исследований.</p> <p>-обрабатывать, анализировать и интерпретировать результаты исследований; организовать обсуждение результатов анализа; разрабатывать и представлять предложения и рекомендации по формированию образовательных программ, совершенствованию условий их реализации</p> <p>ПК12.3. Владеет:</p> <p>методами организации разработок программ и инструментария и проведения маркетинговых исследований</p> <p>методами изучения образовательных запросов обучающихся и их требований к качеству обучения; способностями взаимодействия с работодателями</p> <p>методами разработки предложений и рекомендаций по формированию образовательных программ и условий их реализации</p>
--	--	---

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина входит в вариативную часть, дисциплины учебного плана 44.04.04 Профессиональное обучение подготовки магистров, обязательная для изучения.

Для усвоения дисциплины необходимы знания, полученные в результате освоения дисциплин «История и методология науки».

Знания и умения, усвоенные студентами в процессе изучения дисциплины, необходимы магистрантам для обучения дисциплин «Педагогическое взаимодействие в социальных сетях», «Интерактивные технологии в профессиональном образовании», «Педагогическое рефлексия» и для выполнения заданий научно-исследовательской работы и магистерской диссертации.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЯ):

В результате освоения данной магистерской программы выпускник должен обладать следующими компетенциями:

*ПК-12 «Способен организовать и провести изучение требований рынка труда и обучающихся к качеству СПО и (или) ДПО и (или) профессионального обучения».*

ПК12.1. Знает:

-программы социально-экономического развития и развития профессионального образования РД; тенденции, методику и практику маркетинговых исследований

Основы мониторинга труда и требований к квалификации работников; технологии изучения качественных и количественных потребностей рынка труда; способы определения требований рынка труда и обучающихся к качеству обучения в СПО; методы консультирования специалистов

-требования профессиональных и иных квалификационных требований к специалистам среднего звена, квалифицированным рабочим; методы выявления соответствия выпускников магистратуры требованиям профессиональных стандартов; способы обработки, анализа и интерпретации результатов исследования, их обследования

ПК 12.2. Умеет:

-формулировать и обсуждать задачи и методы изучения требований рынка труда и обучающихся к качеству СПО и (или) профессионального обучения; определять ресурсы и источники их привлечения; разрабатывать с привлечением специалистов инструментарий исследования

-обеспечивать оптимизацию затрат на проведение исследования; обучать работников СПО исследованию инструментария исследования; координировать работу специалистов, привлеченных к исследованию; использовать инструментарий исследования, различные формы и средства взаимодействия с работодателями; проводить первичную обработку результатов их исследований.

-обрабатывать, анализировать и интерпретировать результаты исследований; организовать обсуждение результатов анализа; разрабатывать и представлять предложения и рекомендации по формированию образовательных программ, совершенствованию условий их реализации

ПК12.3. Владеет:

методами организации разработок программ и инструментария и проведения маркетинговых исследований методами изучения образовательных запросов обучающихся и их требований к качеству обучения; способностями взаимодействия с работодателями методами разработки предложений и рекомендаций по формированию образовательных программ и условий их реализации

В результате изучения дисциплины студент должен

**знать:** лавные разделы организационного поведения, особенности его основных этапов, направлений и значение в экономической системе; принципы организационного поведения; методы организационного поведения; основные подходы к организационному поведению; содержание методических основ организационного поведения;

**уметь:** свободно оперировать понятиями и категориями, применяемыми в организационном поведении; ориентироваться в теоретической и методологической базе, служащей основой при грамотном организационном поведении; применять методологию организационного поведения в усвоении иных дисциплин, в осмыслении социально-экономических процессов, происходящих в обществе;

**владеть способами и методами:** методикой организационного поведения; целостным представлением о месте и роли организационного поведения в системе экономических дисциплин; рефлексией относительно собственных профессиональных способностей, технологией понимания теоретических и методологических основ организационного поведения; техникой, подходов и приемам организационного поведения в соответствии с новейшими научными разработками; процессами моделирования организационного пове-

дения; методологией понимания социально-экономических процессов, и их влияния на способы и приемы организационного поведения.

Таблица 1

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Очно	Заочно
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	18	6
в том числе:		
лекции	6	2
лабораторные занятия		
практические занятия	12	4
промежуточный контроль		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	54	66
в том числе:		
Итоговая аттестация	зачет	зачет
Общая трудоемкость (час)	72	72
Трудоемкость в зачетных единицах	2	2

#### 5. Содержание дисциплины

Таблица 2

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

п/п	Раздел программы	Содержание раздела
<b>Модуль 1.</b>		
1.1	Строение организации	Человек в системе организационных отношений. Формальные и неформальные организации. Типы организаций поведенческого типа.
1.2	Теории поведения человека в организации	Научная и административная школы управления. Школа человеческих отношений.
1.3.	Личность, организация и коммуникативное поведение	Взаимодействие человека и организации. Введение человека в организацию. Ролевое поведение в организации. Восприятие организационным окружением человека. Особенности обмена информацией в коммуникативном процессе. Процесс коммуникации.
<b>Модуль 2.</b>		
2.1	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	Понятие группы и классификация групп. Определение, характеристика и классификация малых групп. Взаимодействие человека и группы. Лидерство и руководство. Типы и функции лидеров.
2.2.	Анализ и проектирование организационных отношений	Анализ отношений в организации. Факторы проектирования организации.

Таблица 3

##### 5.2 Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы и их трудоемкость											
		Лекции из них Практическая подготовка		Практические за- нятия из них Практическая подготовка				Промежу- точный кон- троль		Самостоя- тельная ра- бота			
		Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно		
<b>Модуль 1.</b>													
1.1	Строение организации	1	1			1	1	1	1			10	12
1.2	Теории поведения человека в организации	1	1			1	1					10	12
1.3	Личность, организация и коммуникативное поведение					1	1					10	12
	Промежуточный контроль												
<b>Модуль 2.</b>													
2.1	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	1	1			2	2	1	1			12	16
2.2	Анализ и проектирование организационных отношений					1	1					12	14
	Промежуточный контроль												
	Итоговая аттестация									зачет	зачет		
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>2</b>			<b>12</b>	<b>4</b>					<b>54</b>	<b>66</b>

### 5.3 Практические и лабораторные занятия

В таблице 4 приведены темы семинарских занятий, их цели, учебно-методические материалы и результаты. Для подготовки магистрантов к семинарским занятиям опреде-

лены темы их сообщений, которые станут предметом дискуссии на занятиях и размышлений вне аудитории.

Таблица 4

**Тематика практических и лабораторных занятий**

№ п/п	Раздел программы	Тема практического занятия	Цель занятия	Учебно-методические материалы	Результаты
<b>Модуль 1</b>					
1.1	Строение организации	<u>Семинар № 1</u> Строение организации	Изучить строение организации	Литература (2, 7, 8, 11, 12, 19, 36)	Знания строения организации
1.2	Теории поведения человека в организации	<u>Семинар № 2</u> Теории поведения человека в организации	Изучить теории поведения человека в организации		Знание теории поведения человека в организации
1.3	Личность, организация и коммуникативное поведение	<u>Семинар № 3</u> Личность, организация и коммуникативное поведение	Изучить личность, организация и коммуникативное поведение	Литература (2, 7, 8, 12, 18, 23)	Знание личности, организация и коммуникативное поведение
<b>Модуль 2</b>					
2.1	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	<u>Семинар № 4</u> Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	Изучить процесс формирования группового поведения в организации и лидерство в организации	Литература (12, 19, 23, 31)	Знание методов формирования группового поведения в организации и лидерство в организации

2.2	Анализ и проектирование организационных отношений	<u>Семинар № 5</u> Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации  <u>Семинар № 6</u> Анализ и проектирование организационных отношений	Изучить процесс формирования группового поведения в организации и лидерство в организации  Изучить приемы анализ и проектирование организационных отношений	Литература (2, 5, 18). ФГОС ОПОП	Знание методов формирования группового поведения в организации и лидерство в организации  Знание способов анализ и проектирование организационных отношений
-----	---	--	---	-------------------------------------	---

### 5.5. Самостоятельная работа магистрантов

Самостоятельная работа направлена на углубленное изучение теоретического материала дисциплины, обобщение и закрепление знаний, развитие практических умений.

*Основные направления самостоятельной работы студентов*

1. Работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса.
2. Предварительное ознакомление с материалом лекции.
3. Подготовка к контрольной работе, промежуточной и итоговой аттестации.
4. Рецензирование статей, их реферирование.
5. Подготовка докладов, рефератов.
6. Творческая проблемно-ориентированная работа, связанная с конструированием и работой над индивидуальным учебным проектом.

Индивидуальная программа творческой самостоятельной деятельности магистранта формируется с учетом его научных и познавательных интересов и включает следующие направления:

- подготовка и презентация сообщений по проблемам моделирования экономики;
- мини-исследование по заданной теме и подготовка сообщения.

#### **Темы сообщений:**

##### **Семинар № 1**

1. Корпоративные организации. Индивидуалистская, энократическая и партисипативная организации.

##### **Семинар № 2**

1. Типы поведения человека.
2. Бихевиоризм в системе человеческих наук.

##### **Семинар № 3**

1. Невербальная коммуникация.
2. Структура коммуникаций и коммуникативные стили.
3. Формы, виды и организация общения.

##### **Семинар № 4**

## 1. Основы лидерства.

### Семинар № 5

## 1. Стили лидерства и руководства

### Семинар №6

## 1. Проектирование организационных структур

### *Творческие задания*

Задание 1. Охарактеризуйте роль элементы проектирования организации.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Описание закономерностей поведения индивидов в различных производственных ситуациях.
2. Объяснение причин поведения индивидов в определенном производственном и межличностном контексте.
3. Предсказание поведения индивидов в определенных ситуациях.
4. Управление поведением индивидов, поиск наиболее оптимального способа воздействия на поведение индивидов, необходимого руководителю и организации.

### **Исследовательские задания**

1. Составить рецензию на статью ..... (по заданию преподавателя).
2. Подготовить терминологический словарь образовательной дисциплины (по заданию преподавателя).
3. Характеристика и перспективы развития организационного поведения в России.

### **Темы рефератов**

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
5. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
8. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
9. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
10. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
11. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
12. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
13. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
14. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
15. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
16. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
17. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.

18. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организаций.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.
21. Стилиевые характеристики поведения руководителя.
22. Карьера женщины в современной организации.
23. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
24. Организационное поведение в интегративных структурах.
25. Организационное поведение в ВУЗе.
26. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
27. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
28. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
29. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

### **Методические рекомендации по написанию рефератов**

Текст реферата является условием для допуска к зачету и экзамену. Текст реферата, взятый из интернета, не учитывается преподавателем.

Работа над рефератом включает в себя выбор темы, отбор и изучение литературы, и составление окончательного плана, написание реферата, его оформление, сообщение по теме реферата.

Примерные темы реферата можно сужать до конкретных вопросов или предлагать свои инициативные темы с учетом личных интересов, согласовав инициативные темы с преподавателем.

Предложенная к темам реферата литература не является обязательной. Студент может использовать иные источники.

После выбора темы, согласования ее с преподавателем, отбора литературы и ее компоновки следует работа над конспектами. Она предполагает расположение материала в смысловой направленности, его анализ, оценки, приведение собственных суждений, выявление связи с современностью. Окончательный план фиксирует логическую последовательность изложения главных моментов путем восхождения мысли от общего содержания к особенному, более конкретному.

План включает введение, основную часть(2-4 главы), заключение, литературу.

Во введении отмечают актуальность темы, мотивы ее выбора, задачи работы (2-3 стр.); в основной части (15-20 стр.) излагают главные идеи, проводятся анализ и оценка литературы по теме, приводятся собственные суждения, выявляется связь с современностью (желательно с проблемами педагогики, образования, воспитания). В заключение делаются выводы из изложенного (1-3 стр.). общий объем реферата должен составлять около 15-20 стр. рукописного или печатного текста форматом А4.

### **Требования к реферату**

1. Соответствие содержания теме, смысловая связь введения основной части и заключения.
2. Полнота раскрытия темы согласно задачам, поставленным во введении.
3. Обоснованность выбора темы во введении, собственной позиции в основной части и выводов в заключении.
4. Логичность плана, последовательность и ясность в изложении.

5. Указание цитируемой литературы, например: Ильин И. А. За национальную Россию // Слово. 1991, №4, С. 54; Бердяев И. А. О назначении человека. М., 1993, С. 84.; цитаты обозначаются цифрами, сноски на литературу делаются в конце реферата (список литературы).

6. Приведение списка литературы в конце реферата.

7. Аккуратность во внешнем оформлении.

Студенты выступают сообщением по теме реферата в учебной группе в течение 7-10 мин. Устное выступление – это не сплошное чтение текста, а живой обмен идеями при эмоциональном контакте с аудиторией. Чтобы вас слушали внимательно, с интересом, подготовьтесь к сообщению. Подумайте, с какими идеями вы будете выступать, почему они актуальны, в какой последовательности их следует излагать; как будете их оценивать и аргументировать свою позицию; какие выводы сделаете. Составьте тезисы (2-3 стр.) и разбейте сообщение на такие моменты как актуальность темы, изложение главных идей по теме реферата, ваша оценка и ваша точка зрения, выводы. Будьте готовы к дискуссии в аудитории. Студенты оценивают сообщение, как правило, по следующим параметрам: насколько оно содержательно, интересно; логика выступающего, его контакт с аудиторией, обоснованность ответов на вопросы.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

1 Сущность и главные особенности организационного поведения в условиях информационной экономики. Организационное поведение и другие поведенческие дисциплины.

2 Анализ основных исторических корней формирования организационного поведения.

3 Научные основы организационного поведения.

4 Общие основы управления индивидуумами в современной организации.

5 Общие основы управления трудовыми коллективами в современной организации.

6 Общие основы и закономерности процесса управления современными организациями.

7 Общие основы процесса управления собственно организационным поведением в организации - оптимизация подхода.

8 Общие основы процесса управления в условиях динамично меняющейся окружающей среды и их влияние на организационное поведение.

9 Основные психологические характеристики личности и их использование в практике управления организационным поведением.

10 Развитие личности в современной организации и применение базовых теорий личности.

11 Основные психологические портреты и типы темперамента.

12 Социально-психологические аспекты мотивации и современная управленческая практика.

13 Оптимизация методов мотивации сотрудников в современной организации.

14 Процессы целеполагания/планирования на уровне рабочего места в современной организации.

15 Процессы разработки индивидуальных рабочих мест.

16 Базовые характеристики трудовых коллективов в организации и проблемы управления ими.

17 Психологические особенности процесса принятия коллективных решений.

18 Обеспечение психологической совместимости в рабочих группах.

19 Анализ процесса делегирования полномочий в современной организации.

20 Процессы формирования и управления современной организационной культурой.

21 Эффективное управление процессом организационного поведения на основе лидерства.

- 22 Черты и поведение лидеров: основные теории и их практическое применение.
- 23 Психологический портрет современного руководителя и основные рекомендации по самосовершенствованию.
- 24 Место и роль делового имиджа в эффективном управлении организационным поведением.
- 25 Процесс принятия эффективных управленческих решений в современной организации.
- 26 Рациональная модель принятия управленческих решений и основные практические рекомендации.
- 27 Процесс эффективного управления коммуникациями в современной организации.
- 28 Основные формы и методы эффективного осуществления деловых коммуникаций.
- 29 Деловое общение на вербальном и невербальном уровне - основные закономерности.
- 30 Практика управления проблемными сотрудниками.
- 31 Нейро-лингвистическое программирование как подход к изучению общения людей.
- 32 Управление конфликтными ситуациями - основные виды стратегии и тактики организационного поведения.
- 33 Базовые подходы к процессу переговоров.
- 34 Проблемы власти и политики в современной организации и пути оптимизации подходов к ним.
- 35 Управление организационными изменениями и процессом развития.
- 36 Управление рабочим временем и стрессами.

Таблица 5

**Задания для самостоятельного выполнения**

№ п/п	Раздел программы	Количество часов	Задания	Литература	Формы отчетности и аттестации
<b>Модуль 1.</b>					
1	Строение организации	10	1. Изучить литературу (2, 7, 8, 11, 12, 19, 36) 2. Подготовить сообщения к семинару №1. 3. Изучить самостоятельно вопросы программы (1,2). 5. Выполнить исследовательское задание №4	2, 7, 12, 18, 23	Доклады и сообщения; участие в дискуссии; отчет по исследовательскому и творческому заданию.
2	Теории поведения человека в организации	10	1. Изучить литературу (2, 7, 8, 12, 18, 23). 2. Подготовить к семинару №2 сообщения. 3. Изучить самостоятельно вопросы программы (3,4).	2, 7, 8, 12, 18, 23	Презентация исследовательского задания

			4.Выполнить исследовательское задание №1		
3	Личность, организация и коммуникативное поведение	10	1. Подготовить к семинару №3 сообщения. 2. Изучить самостоятельно вопросы (5,6). 3. Изучить литературу (2, 7, 8, 12, 18, 23). 4. Подготовиться к промежуточной аттестации по результатам усвоения модуля №1.	2, 7, 8, 12, 18, 23	Доклады и сообщения. Участие в дискуссии. Отчёт по творческому заданию. Промежуточное тестирование.
<b>Модуль 2.</b>					
4	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	12	1. Подготовить сообщения к семинару №4, 5. 2. Изучить литературу (2, 12, 19, 23, 31) 3. Изучить самостоятельно вопросы программы (7, 8). 4. Выполнить исследовательское задание №6.	12, 19, 23, 31	Доклады и сообщения, их качество. Участие в дискуссии. Отчёт по творческому исследовательскому заданиям
5	Анализ и проектирование организационных отношений	12	1. Подготовить к семинару №6 сообщения 2. Изучить литературу (5, 10, 12). 3. Изучить самостоятельно вопросы программ (9, 10). 4. Подготовиться к промежуточной аттестации по результатам освоения модели №2	5, 10, 12	Отчёт по творческому заданию. Промежуточное тестирование.

### **6. Образовательные технологии**

Изучение данной дисциплины предполагает использование коллективных способов обучения, технологий личностно-ориентированного, проблемного модульного и дифференцированного обучения. Для студентов, проявляющих повышенный интерес к изучению дисциплины, возможно применение технологий проектной деятельности и исследовательского обучения. В рамках изучения дисциплины имеют место также интерактивные формы обучения с применением информационных технологий.

Для решения образовательных задач дисциплины будут использованы информационные технологии:

- поиск литературы, информационных ресурсов в сети;
- анализ документальных источников, размещенных в сети;
- компьютерные презентации;
- коммуникативные взаимодействия педагога со студентами и их между собой;
- работа с электронными учебниками.

## **7. Оценочные средства и технологии текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

### **7.1. Технология бально-рентинговой оценки качества усвоения содержания**

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - **80-100 баллов;**
- «хорошо» - **66-79 баллов;**
- «удовлетворительно» - **51-65 баллов;**

**- «зачтено» - 51 балл.**

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине (включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый балл студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

**Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.**

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении **текущего контроля** успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице 1.

<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Отрицательная оценка</b>	<b>Положительные оценки</b>
Зачет	<b>Не зачтено (менее 50 баллов)</b>	<b>Зачтено (более 50 баллов)</b>

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;

- зачетно- экзаменационно ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость на передачу;
- зачетно- экзаменационно ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

## **7.2. Задания для промежуточного контроля успеваемости по итогам изучения дисциплинарных модулей**

### **Модуль 1**

**1. Такие характеристики, как объективность, беспристрастность, четкость, справедливость, типичны для следующего типа личности:**

- а) чувствующего;
- б) решающего;
- в) мыслительного;
- г) сенсорного;
- д) экстравертного;
- е) воспринимающего.

**2. Такие характеристики, как субъективность, гуманность, гармония, сопричастность, типичны для следующего типа личности:**

- а) чувствующего;
- б) решающего;
- в) интуитивного;
- г) интровертного;
- д) воспринимающего;
- е) сенсорного.

**3. На поведенческий подход к управлению ориентировались**

- а) Элтон Мэйо;
- б) Анри Файоль;
- в) Генри Гант;
- г) Фриц Ротлисбергер;
- д) Герберт Саймон;
- е) Фредерик Тейлор.

**4. На рационалистический подход к управлению ориентировались**

- а) Генри Гант;
- б) Элтон Мэйо;
- в) Герберт Саймон;
- г) Честер Барнард;
- д) Фредерик Тейлор;
- е) Анри Файоль.

**5. К источникам организационной культуры относятся:**

- а) внешнее влияние;
- б) структура организации;
- в) общественные ценности;
- г) специфические внутренние факторы;
- д) все вышеперечисленные.

**6. Такие характеристики, как урегулированность, определенность, спланированность, закрытость, типичны для следующего типа личности:**

- а) мыслительного;
- б) решающего;
- в) интуитивного;
- г) сенсорного;
- д) экстравертного;
- е) интровертного.

**7. Такие характеристики, как гибкость, открытость, неоконченность, нерешенность, типичны для следующего типа личности:**

- а) интуитивного;
- б) чувствующего;
- в) интровертного;
- г) воспринимающего;
- д) сенсорного;
- е) мыслительного.

**8. «Здоровая» организационная культура является:**

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) акцентированной;
- г) политизированной;
- д) избегающей;
- е) основанной на доверии.

**9. Определите соответствие сущности теории мотивации и ее названию:**

1. Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие.
2. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой.
3. Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на поведение человека.
4. Для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.

**10. Фундаментальная ошибка атрибуции заключается в том, что существует общая тенденция привязки причин поведения людей к следующим позициям:**

- а) ситуации;
- б) внутренним характеристикам человека;
- в) событиям.

**11. В соответствии с «решеткой лидерства» максимальное внимание к людям и к производству характерно для следующего стиля управления:**

- а) авторитарного;

- б) по методу загородного клуба;
- в) обедненного;
- г) группового;
- д) манипулирования.

**12. В сфере различных исследований эффективно работают люди, относящиеся к разряду «мыслителей». Их можно отнести к следующему типу личности:**

- а) INFJ;
- б) INTJ;
- в) TSTP;
- г) ESFJ;
- д) ESTJ.

**13. В исследованиях Стивенса страны разделены на четыре группы с учетом влияния культуры на практику управления. Страны, для которых характерна децентрализованность в принятии решений, специализация, узкая техническая компетентность, строгая организация, контроль результатов на всех этапах, работа по традициям и установленным правилам, относятся к следующему типу:**

- а) англо-нордическому;
- б) азиатскому;
- в) латинскому;
- г) германскому.

**14. К процессным теориям мотивации относятся:**

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория Герцберга;
- г) теория МакКлелланда;
- д) модель Портера — Лоулера;
- е) все вышеперечисленные.

**15. Прирожденными руководителями являются люди, которых можно отнести к следующему типу личности:**

- а) ISTJ;
- б) ESTJ;
- в) ISTP;
- г) ESTP;
- д) ESFJ;
- е) INTJ.

**16. В условиях стабильности и предсказуемости рыночной и технологической среды наиболее эффективным является следующий тип организации:**

- а) механистический;
- б) органический;
- в) смешанный с рыночной доминантой;
- г) смешанный с технологической доминантой.

**17. Управляющие консультируются со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:**

- а) номинального;

- б) деспотичного;
- в) открытого.

**18. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего стиля лидерства:**

- а) авторитарно-коллегиального;
- б) консультативного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

**19. Определите соответствие сущности теории мотивации и ее названию:**

1. Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они располагаются в соответствии с приоритетом.
2. Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность иерархической структуры.
3. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается.

**20. Управляющие позволяют подчиненным или группам иметь полную автономию. Членам группы предоставлена возможность принимать многие тактические решения самостоятельно. Подчиненные устанавливают свои цели и работают над их достижением без каких-либо указаний со стороны руководства. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:**

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

**21. Ситуация, в которой лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение, характерна для следующего стиля лидерства:**

- а) авторитарного;
- б) коллективного;
- в) консультативного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

**22. «Сладкоречивыми увещателями» называют людей, которых можно отнести к следующему типу личности:**

- а) ESTJ;
- б) ENTJ;
- в) INFJ;
- г) ENFJ;

**23. В условиях высокой изменчивости рыночного и технологического секторов окружающей среды наиболее эффективным является следующий тип организации:**

- а) механистический;
- б) органический;
- в) смешанный с рыночной доминантой;
- г) смешанный с технологической доминантой.

**24. Результаты приведенных исследований показали, что удовлетворение подчиненных и эффективность их деятельности наиболее высокие при следующем типе лидерства:**

- а) деспотичном;
- б) открытом;
- в) номинальном.

**25. Ситуация, когда лидер беседует индивидуально с каждым подчиненным по поводу возникшей проблемы, но решение принимает единолично, характерна для следующего стиля лидерства:**

- а) консультативного;
- б) коллективного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

**26. Такие характеристики, как случайность, оригинальность, вдохновение, фантазия, типичны для следующего типа личности:**

- а) чувствующего;
- б) воспринимающего;
- в) интуитивного;
- г) сенсорного;
- д) решающего;
- с) экстравертного.

## Модуль 2

**27. Независимость, индивидуальная инициатива, нововведение ставятся во главу угла в фирмах со следующей организационной культурой:**

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) инновационной;
- г) креативной.

**28. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточно о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:**

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.

**29. Руководитель фирмы равнодушен к делам фирмы. Менеджеры низших уровней стараются взять руководство фирмы на себя ввиду отсутствия четкого лидера. Это является причиной появления различных групп и личностей, борющихся за власть. Менеджеры вступают в эту борьбу с целью упрочить свои собственные позиции; успешная деятельность фирмы никого не волнует. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:**

- а) акцентированной;
- б) самодостаточной;
- в) параноидальной;
- г) политизированной;
- д) избегающей.

**30. Искусством общения с людьми в наибольшей степени владеют люди, которых можно отнести к следующему типу личности:**

- а) ESTJ;
- б) ISTP;
- в) INTP;
- г) ENNP;
- д) ENFP.

**31. Теорией «А» Дуглас МакГрегор, известный ученый в области лидерства, назвал:**

- а) представление автократичного руководителя о работниках;
- б) представление демократичного руководителя о работниках.

**32. Такие факторы, как «схожесть», «четкость», «консенсус», «приватность», «статус», влияют на наши выводы о следующих явлениях:**

- а) событиях;
- б) ситуациях;
- в) других людях;
- г) предметах.

**33. В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:**

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) манипулирования;
- г) по методу загородного клуба;
- д) не характерно ни для одного из перечисленных стилей.

**34. Руководитель рекламного агентства - требовательный человек. Он оказывает очень большое влияние на всех: в работе постоянно появляется что-то новое. От подчиненных он требует полной отдачи. Их мнение учитывается редко: все делается так, как скажет руководитель. Работа в агентстве интересная и увлекательная, но давление со стороны руководителя ощущается очень остро.**

**Какие управленческие отношения преобладают в данном агентстве?**

**35. «Невротическая» организационная культура является:**

- а) харизматической;
- б) основанной на доверии;
- в) политизированной;
- г) избегающей;
- д) инновационной;
- е) самодостаточной.

**36. Такие характеристики, как практичность, конкретность, реалистичность, закономерность, типичны для следующего типа личности:**

- а) мыслительного;
- б) сенсорного;
- в) воспринимающего;
- г) решающего;
- д) интуитивного;
- е) интровертного.

**37. В соответствии с «решеткой лидерства» максимальное внимание к людям и минимальное внимание к производству характерно для следующего стиля:**

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) группового;
- г) манипулирования;
- д) не характерно ни для одного из перечисленных стилей.

**38. В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:**

- а) поддержки;
- б) инструктирования;
- в) привлечения;
- г) делегирования;
- д) ни один из перечисленных стилей.

**39. Высокая устойчивость в условиях неопределенности, сильная подверженность влиянию внешних сил, индивидуализм характерны для следующего типа организации:**

- а) органического;
- б) механистического;
- в) ни для одного из указанных типов организации.

**40. Высокая степень учета собственных интересов и пренебрежение интересами другой стороны характерно для следующего типа реакции на конфликт:**

- а) соревнование;
- б) сотрудничество;
- в) участие;
- г) уклонение;
- д) поиск компромисса.

**41. В жизни человека отношения выполняют следующие функции:**

- а) обобщение;
- б) восприятие;
- в) усиление;
- г) выражение ценностей;
- д) самооправдание;
- е) сглаживание противоречий;
- ж) все вышеперечисленные.

**42. Полная ответственность подчиненных за свои действия и свобода поведения присущи следующему стилю:**

- а) поддержки;
- б) привлечения;
- в) делегирования;
- г) инструктирования;
- д) ни одному из перечисленных стилей.

**43. Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:**

- а) соревнования;
- б) сотрудничества;

- в) поиска компромисса;
- г) участия;
- д) уклонения.

**44. К рабочим факторам, являющимся источником стресса, относятся следующие:**

- а) ролевой конфликт;
- б) профессиональные факторы;
- в) возможность участия;
- г) ответственность за людей;
- д) организационные факторы;
- е) социальная поддержка;
- ж) все вышеперечисленные.

**45. К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие:**

- а) поиск информации;
- б) прямое действие или ответная реакция;
- в) сдерживающее действие;
- г) психологические методы;
- д) все вышеперечисленное.

**46. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:**

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;
- г) обогащение труда.

**47. Смена стадий развития работника в рамках одной организации характеризует следующий вид карьеры:**

- а) межорганизационный;
- б) внутриорганизационный;
- в) ступенчатый.

**48. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:**

- а) перемещением в другую функциональную область деятельности;
- б) усложнением выполняемых задач на прежней ступени;
- в) движением к руководству организации;
- г) выполнением определенной служебной роли на ступени, не закрепленной формально в организационной структуре.

**49. При увеличении численности группы эффективность ее деятельности всегда возрастает?**

- а) да;
- б) нет.

**50. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:**

- а) формальные;
- б) первичные;
- в) социальные;
- г) целевые;

- д) малые;
- е) неформальные.

**51. Разновидностями подчинения являются следующие:**

- а) согласие;
- б) солидарность;
- в) сопричастность;
- г) социальное воздействие.

**52. К факторам, содействующим сплоченности группы, относятся следующие:**

- а) успех;
- б) общие цели;
- в) сложность вступления в группу;
- г) внешняя угроза;
- д) усиление влияния и подчинения;
- е) малочисленность;
- ж) высокая или низкая производительность.

**53. В условиях, когда власть сторонников преобразований в организации ограничена, а временные рамки достаточно широки, целесообразно использовать следующий подход к управлению сопротивлением:**

- а) принудительный;
- б) адаптивный;
- в) кризисный;
- г) управляемый.

**54. Люди, четко планирующие свой труд и ориентированные на достижение конкретной цели в заданный момент времени, принадлежат к следующей культуре:**

- а) моноактивной;
- б) полиактивной;
- в) реактивной.

**55. Модель определения влияния национальной культуры на культуру в организации, разработанная Г. Лэйном и Дж. Дистефано, строится на следующих переменных:**

- а) отношение человека к природе;
- б) ориентация во времени;
- в) суждение о природе человека;
- г) индивидуализм/коллективизм;
- д) дистанция власти;
- е) мужественность/женственность;
- ж) ориентация на деятельность;
- з) отношения между людьми;
- и) ориентация в пространстве.

**56. Все решения и стратегии разрабатываются и принимаются головной компанией в ситуации, когда между головной и дочерними компаниями следующие типы отношений:**

- а) этноцентрические;
- б) полицентрические;
- в) регионоцентрические.

## **8. Информационное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Основная литература**

1. Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. – СПб.: Питер. – 2003. – 256с.
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций. – М.: ПРИОР, 2004. – 207с.
3. В.Н.Глумаков. Организационное поведение, М-2002.
4. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512с.
5. Калигин Н.А. Принципы организационного управления. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 272с.
6. Масленникова Н.П. Управление развитием организации. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. – 304с.
7. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2004. – 432с.
8. Райзберг Б.А., Лобко А. Г. Программно-целевое планирование и управление. – М. ИНФРА-М, 2002.
9. Спивак В.Н. Организационное поведение и управление персоналом. Питер-2000.
10. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007.

### **8.2. Дополнительная литература**

11. Абалкин Л. И. Курс переходной экономики. – М.: Финстатинформ, 1997.
12. Абрамова Н. Т. Целостность и управление. – М.: Наука, 1974.
13. Алиев В.Г., Дохолян С.В. Организационное поведение. – Махачкала: ИПЦ ДГУ, 1998.
14. Бир С. Кибернетика и управление производством. / Пер. с англ. – М.: Наука, 1965.
15. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука): В 2 кн. – М.: Экономика, 1989.
16. Гранберг А. Г. Динамические модели народного хозяйства. – М., 1985.
17. Гранберг А. Г. Экономический механизм межреспубликанских и межрегиональных связей //ЭКО. – 1989. №9.
18. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика. – М., 1990.
19. Линдерт П. Экономика мирохозяйственных связей / Пер. с англ. – М.: «Прогресс», 1992.
20. Львов Д. С. Поршнев А. Г. Управление социально-экономическим развитием России. Концепции, цели, механизмы. – М.: Экономика, 2002.
21. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. – М.: Наука, 1974.
22. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия. – М.: Экономика, 1995.
23. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: в 2-х томах. М.-Л. Государственное социально-экономическое издательство. 1935.
24. Чавкин А. М. Методы и модели рационального управления в рыночной экономике: разработка управленческих решений. – М.: Финансы и статистика, 2001.

### **8.3. Интернет-ресурсы**

1. Антонов В. Г., Громова О. Н. Организационное поведение. Учебник для ВУЗов. 5bd7c5e5-4a2f-102c-9c5b-e8b0b7836b8f
2. Захарова Т. И. Организационное поведение: учебно-методический комплекс. М.: Евразийский открытый институт. 2010. 344 стр. <http://www.knigafund.ru/tags/2923>
3. Згонник Л. В. Организационное поведение: учебник. М.: «Дашков и К°». 2018. 232 стр. <http://www.knigafund.ru/tags/2923>

4. Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Цвелев В. В. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: учебное пособие. Флинта. 2011. 296 стр. <http://www.knigafund.ru/tags/2923>

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

- программное обеспечение;
- локальная и глобальные сети;
- различные технические, аудиовизуальные средства обучения.

### **10. Методические рекомендации студентам**

Изучение содержания программы «Организационное поведение» предполагает следующие виды работы студентов:

а) предварительное ознакомление с лекционным материалом, его прослушивание, осмысление, установление связей с предыдущим и последующим учебным материалами. Конечная цель этого вида учебной работы – формирование системы теоретических знаний, позволяющая магистрантам иметь представление об истории возникновения науки, ее эволюции, форм представления научного знания, методах познания и анализа научных теорий и структуры знаний. Для этого студенту необходимо: изучать рекомендованную к каждому разделу программы литературу, ознакомиться в библиотеке вуза с содержанием лекций, конспектировать тезисы, выдвигаемые преподавателем и дополнить их своими представлениями;

б) подготовка к семинарским занятиям и в индивидуальном порядке сообщений для обсуждения на семинаре, участие в дискуссии на семинаре, оценить высказываемые точки зрения, сформулировать свои представления об обсуждаемой теме;

в) самостоятельная работа, связанная с подготовкой к аудиторным занятиям, осмыслением результатов учебной работы. Кроме этого, в рамках самостоятельной работы студент выполняет реферат, презентует его, самостоятельно изучает предусмотренные в программе задания и составляет по ним отчет;

г) научно-исследовательская работа. В программе предусмотрено выполнение исследовательского задания, рецензирование, реферирование и аннотация научных публикаций. Итогом научно-исследовательской работы студента является подготовка статьи к публикации и выступление с научным сообщением на студенческой научно-практической конференции;

д) контрольно-оценочные действия. В программе предусмотрено проведение текущего контроля, промежуточной аттестации и подведение их итогов в виде зачета. Для успешной аттестации студент должен представлять регулярно результаты педагогической деятельности (конспекты, доклады, рефераты, отчеты, статьи и др.), активно участвовать в решении задач аудиторной работы, вовремя и качественно выполнять самостоятельные и научно-исследовательские задания. В программе также предусмотрено проведение по результатам изучения каждого модуля промежуточного контроля, который может быть организован в виде собеседования, тестирования или защиты итогового задания.

Результаты текущего и промежуточного контроля интегрируются в итоговом контроле в форме зачета.

#### **10.1. Учебно-методическое обеспечение**

Рабочая программа дисциплины.

Оценочные средства (тесты, задания, публикации, статьи и др.).

Электронные презентации

Рекомендации к выполнению рефератов  
Образцы рефератов

### **11. Материально-техническое обеспечение**

Аудитория для лекционных и семинарских занятий на 30 мест, оборудованная интерактивной доской, компьютерным проектором с выходом на локальную и интернет сети.

Технические средства: интерактивная доска, компьютерный проектор, ноутбук для преподавателя.

### **12. Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.