

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический
университет им. Р.Гамзатова»

Кафедра теории и методики профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ
И.о. начальника УМУ
З.В. Рагозин
« » 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01 ЧАСТЬ БЛОКА 1 «ФОРМИРУЕМАЯ УЧАСТНИКАМИ ОБРА-
ЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
Б1.В.01.01.01 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки - 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Магистерская программа – Управление профессионально-педагогическим персоналом

Квалификация выпускника: Магистр

Формы обучения - очная; заочная

Год приема - 2025

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	8		62	Зачет

МАХАЧКАЛА, 2025

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является усвоение студентами основного понятийного состава системы управления, определение значимости организационного поведения как метода в условиях рыночной экономики.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
ПК-3.	Способен подготовить и принимать управленческие решения	<p>ПК-3.1. Знает: способы, методы подготовки и принятия управленческих решений в образовательной организации СПО и (или) ДПП; критерии оценки управленческих решений; организационные методы и процедуры выполнения принятых решений; методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях нестабильной, изменяющейся среды; требования, предъявляемые к качеству управленческих решений в различных сферах деятельности образовательной организации.</p> <p>ПК-3.2. Умеет: выбирать, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-3.3. Владеет: современными методами и навыками творческого мышления при решении управленческих проблем в различных предприятиях; приемами разработки управленческих решений, направленных на решение управленческих проблем; методологией разработки, принятия и реализации управленческих решений образовательной организации, методами выявления проблемных ситуаций в образовательной организации; практическими навыками менеджера в принятии управленческих решений в конкретных ситуациях.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.01.01.01 «Организационное поведение» относится к базовой части и модулю «Общекультурный» учебного плана (основной профессиональной образовательной программы) подготовки магистров по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

Дисциплина Б1.В.01.01.01. «Организационное поведение» базируется на компетенциях, знаниях и умениях, сформированных в ходе изучения дисциплин «Педагогическое взаимодействие в социальных сетях», «Интерактивные технологии в профессиональном образовании», «Педагогическое рефлексия»

Компетенции сформированные в процессе изучения дисциплины могут быть использованы на производственной практике и при подготовке магистерской диссертации, а также в научной и практической деятельности после окончания магистратуры.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: УК-3, ПК-3.

В результате изучения модуля обучающиеся должны:

Код компетенции	Знает	Умеет	Владеет
ПК-3	ПК-3.1. Знает: способы, методы подготовки и принятия управленческих решений в образовательной организации СПО и (или) ДПП; критерии оценки управленческих решений; организационные методы и процедуры выполнения принятых решений; методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях нестабильной, изменяющейся среды; требования, предъявляемые к качеству управленческих решений в различных сферах деятельности образовательной организации.	ПК-3.2. Умеет: выбирать, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специаль-	ПК-3.3. Владеет: современными методами и навыками творческого мышления при решении управленческих проблем в различных предприятиях; приемами разработки управленческих решений, направленных на решение управленческих проблем; методологией разработки, принятия и реализации управленческих решений образовательной организации, методами выявления проблемных ситуаций в образовательной организации; практическими навыками менеджера в принятии управленческих решений в конкретных ситуациях.

		ные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.	
--	--	--	--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа). Дисциплина изучается в 3 семестре.

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	час.	В т.ч. по семестрам	
		№3	№4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72	72	
1. Контактная работа:			
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	6	6	
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	12	12	
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)			
курсовое проектирование			
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем			
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	54	54	
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)			
Вид промежуточного контроля:		Зачет	

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	час.	В т.ч. по семестрам	
		№3	№4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72	72	
1. Контактная работа:			
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	2	2	
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	8	8	
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)			
курсовое проектирование			
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем			
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	62	62	

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	час.	В т.ч. по семестрам	
		№3	№4
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)			
Вид промежуточного контроля:		Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лек/ пр.подг.	Лаб / пр.подг.	Пр/ пр.подг.	СР
1	Строение организации	14	2		2	10
2	Теории поведения человека в организации	14	2		2	10
3.	Личность, организация и коммуникативное поведение	14			2	12
4	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	14	2		2	10
5	Анализ и проектирование организационных отношений	16			4	12
	<i>Курсовое проектирование</i>	<i>X</i>				
	<i>Консультация к экзамену</i>	<i>X</i>				
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	<i>X</i>				
	Итого:	72	6		12	54

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лек/ пр.подг.	Лаб / пр.подг.	Пр/ пр.подг.	СР
1	Строение организации	14			2	12
2	Теории поведения человека в организации	14	2			12
3	Личность, организация и коммуникативное поведение	14			2	12
4	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	14				14
5	Анализ и проектирование организационных отношений	14			2	12
	<i>Курсовое проектирование</i>	<i>X</i>				
	<i>Консультация к экзамену</i>	<i>X</i>				
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	<i>X</i>				
	Итого:	72	2		8	62

5.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

Тема 1. Структура организации

Человек в системе организационных отношений. Формальные и неформальные организации. Типы организаций поведенческого типа.

Тема 2. Теории поведения человека в организации

Научная и административная школы управления. Школа человеческих отношений.

Тема 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.

Тема 4. 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

Тема 5. Анализ и проектирование организационных отношений

Анализ отношений в организации. Факторы проектирования организации.

Тематика практических занятий

Семинар № 1. Корпоративные организации. Индивидуалистская, энократическая и партисипативная организации.

Семинар № 2 . Типы поведения человека. Бихевиоризм в системе человеческих наук.

Семинар №3. Невербальная коммуникация. Структура коммуникаций и коммуникативные стили. Формы, виды и организация общения.

Семинар № 4. Стили лидерства и руководства

Семинар № 5. Проектирование организационных структур

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	Строение организации	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект
2	Теории поведения человека в организации	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект
3	Личность, организация и коммуникативное поведение	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект
4	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям

		ям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат Подготовка к промежуточной аттестации
5	Анализ и проектирование организационных отношений	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект

Темы для докладов и 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 организации.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.
21. Стилевые 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. Сопrotивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

Перечень вопросов 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 теория 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.

Методические рекомендации по написанию рефератов (докладов)

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 течении 7-10 мин. Устное выступление – это не сплошное течение 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 на сколько оно содержательно, интересно; логика выступающего, его контакт с аудиторией, обоснованность ответов на вопросы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля успеваемости	Перечень компетенций
1	Строение организации	Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование	ПК-3
2	Теории поведения человека в организации	Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование	ПК-3
3	Личность, организация и коммуникативное поведение	Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование	ПК-3
4	Формирование группового поведения в организации и лидерство в организации	Реферат с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование	ПК-3
5	Анализ и проектирование организационных отношений	Реферат с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование	ПК-3

Методика балльно-рейтингового оценивания успеваемости студентов

Контроль и оценка учебных достижений студентов по дисциплине проводится в балльно-рейтинговой системе с использованием кредитно-зачетных единиц. Итоговые баллы по результатам изучения дисциплинарных модулей и всего курса основывается на интегральной оценке всех видов учебной (аудиторной, внеаудиторной, самостоятельной) и научно-исследовательской работы студентов.

Для решения задач дисциплины все участники образовательного процесса должны быть ознакомлены с порядком и правилами использования балльно-рейтинговой системы оценки учебной и научно-исследовательской работы студентов.

Для реализации идей балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов предусмотрено проведение лекционных и практических занятий, самостоятельное выполнение заданий. Изучение дисциплинарного модуля завершается промежуточным контролем. В конце изучения курса (всех дисциплинарных модулей) по желанию студентов проводится итоговое тестирование.

Результаты всех видов учебной деятельности студентов по образовательной дисциплине оцениваются рейтинговыми баллами.

Рейтинговая оценка по дисциплинарному модулю складывается из количества баллов, набранных студентом за текущую работу, самостоятельную, учебно-исследовательскую и баллов, полученных при промежуточном контроле по итогам изучения данного модуля.

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.

Студент, не изучивший (или не освоивший) данный дисциплинарный модуль, допускается к изучению других модулей. Для таких студентов создаются условия для самостоятельного выполнения его заданий и их защиты.

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» - **85-100 баллов;**
- «хорошо» - **70-84 баллов;**

- «удовлетворительно» - 51-69 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.

Форма промежуточной аттестации	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
<u>Зачет</u>	Не зачтено (менее 51 баллов)	Зачтено (более 51 баллов)		
Экзамен	Неудовлетворительно (менее 51 баллов)	Удовлетворительно (51-69 баллов)	Хорошо (70-84 баллов)	Отлично (85-100 баллов)

Методика балльно-рейтингового оценивания студентов распространяется и на студентов, переведенных на индивидуальный график обучения.

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ им. Р.Гамзатова, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость на передачу;
- зачетно-экзаменационная 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. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

1. Семестр – 3; форма аттестации – Зачет.

2. Тест для промежуточного контроля:

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.

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) избегашей.

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 авторитарного 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.

3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций представляются в таблице

Код компетенции, индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни освоения компетенций			
	Продвинутый	Базовый	Пороговый	Не освоены компетенции
	«зачтено»			«не зачтено»
ПК-3. Способен подготовить и принимать управленческие решения				
Умеет: выбирать, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать спо-	На высоком уровне: выбирает, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять пробле-	Выбирает, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкрет-	Теоретически знает, но не может выбрать, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; не систематизирует и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкрет-	Не может: выбирать, в зависимости от требуемых целей, приемы принятия управленческих решений; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности образовательной организации; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основ-

<p>способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>мы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>ные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности.</p>
--	---	--	--	---

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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. Поршневу 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. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

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>

8.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

В учебном процессе используются следующие информационные технологии:

- компьютерная техника и средства связи (компьютер, проектор, экран, видеокамера и др.);
- методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов и др.);
- перечень интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковые системы «Консультант плюс», электронная почта, электронные учебные и учебно-методические материалы);
- перечень программного обеспечения (системы тестирования) – перечень информационных справочных систем (Университетская библиотека Онлайн (ЭБС), «Консультант плюс»);
- мультимедийные средства представления лекционного и лабораторно-практического презентационного материала;
- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе, через личный кабинет студента и преподавателя;

– взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети Интернет.

– доступ в Интернет, наличие компьютерных программ общего назначения.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС университета), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая **материально-техническая база**:

– *лекционная аудитория* (на 40-50 мест, проектор, компьютер);

– *аудиовизуальные средства*: мультимедийный проектор, интерактивная доска, ПК, выход в интернет.

Рабочая программа дисциплины.

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Тесты для промежуточного контроля.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся целесообразно ознакомиться с ее рабочей программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке университета, а также с предлагаемым перечнем заданий.

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДГПУ им. Р.Гамзатова, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

Организация внеаудиторной деятельности обучающихся

Внеаудиторная деятельность обучающегося по данной дисциплине предполагает самостоятельный поиск информации, необходимой, во-первых, для выполнения заданий самостоятельной работы (инвариантной и вариативной частей) и, во-вторых, подготовку к текущей и промежуточной аттестации. Успешная организация времени по усвоению данной дисциплины во многом зависит от наличия у обучающегося умения самоорганизовать себя и своё время для выполнения предложенных домашних заданий.

Подготовка к зачету

В процессе подготовки к зачету обучающемуся рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы все виды работ и заданий, предусмотренные рабочей программой, были выполнены в срок. Основное в подготовке к зачету - это повторение всего материала учебной дисциплины. В дни подготовки к зачету необходимо избегать чрезмерной перегрузки умственной работой, чередуя труд и отдых. При подготовке к сдаче зачета старайтесь весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнения работы. Лучше, если можно перевыполнить план. Тогда всегда будет резерв времени. При подготовке к зачету целесообразно повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, заданий, которые выносятся на зачет и содержащихся в данной программе.

11. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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 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.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля): Рахметов Тельман Сулейманович, к.п.н., доцент каф. ТиМПО

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ):

Б1.В.01.01.01 «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1.Цель освоения дисциплины (модуля): овладение магистрантами знаниями понятийного состава системы управления, определение значимости организационного поведения как метода в условиях рыночной экономики.

2.Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.01.01 «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана (основной профессиональной образовательной программы) подготовки магистров по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

3.Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

ПК-3. Способен подготовить и принимать управленческие решения

4.Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

5.Семестр: 3

6.Основные разделы дисциплины (модуля): строение организации; теории поведения человека в организации; личность, организация и коммуникативное поведение; формирование группового поведения в организации и лидерство в организации; анализ и проектирование организационных отношений.

7.Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: зачет.

8.Автор: Рахметов Тельман Сулейманович, к.п.н., доцент каф. ТиМПО