Подписан: Шебзухова Татьяна Александровна
Дата: 2021-08-31 10:51:29
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета
Дата подписания: 18.09.2023 11:36:17
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Пятигорского института (филиал) СКФУ
_____ Т.А. Шебзухова
«__» _____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное поведение

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) **Управление бизнесом**
Квалификация выпускника: **бакалавр**
Форма обучения **очная**
Год начала обучения **2021**
Изучается в **6** семестре

г. Пятигорск 2021 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины Организационное поведение является формирование набора профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Эту цель предполагается достичь при решении следующих основных **задач:**

- ознакомление с категориальным аппаратом курса «Организационное поведение»;
- формирование системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях;
- изучение социально-психологических особенностей взаимодействия людей;
- формирование знаний о структуре мотивационных факторов поведения людей в организации;
- формирование практических навыков управления поведением людей в организации.
- изучение основных концепций организационного поведения, индивидуального поведения людей в организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Организационное поведение является дисциплиной по выбору ВО подготовки бакалавра направления 38.03.02 Менеджмент и реализуется в 6 семестре.

3. СВЯЗЬ С ПРЕДШЕСТВУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ

Дисциплина «Организационное поведение» осваивается на основе знаний, умений, навыков, полученных в результате изучения таких дисциплин как: Деловые коммуникации.

4. СВЯЗЬ С ПОСЛЕДУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ

Дисциплина «Организационное поведение» является основой для изучения таких последующих дисциплин как: Антикризисное управление

5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Наименование компетенций

Код	Формулировка:
ПК-4	Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
ПК-7	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений продуктов, услуг и технологий; продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; управления проектами; консалтинга; стратегического и тактического планирования и организации производства

5.2. Знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
Знать: основные этапы постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения; процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	ПК-4
Знать: основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации; основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	ПК-7
Уметь: владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа; проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;	ПК-4
Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами;	ПК-7
Владеть: способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности; способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	ПК-4
Владеть: современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации; методикой реализации программы организационного развития и изменений;	ПК-7

6. Объем учебной дисциплины/модуля

	Астр. часов	
Объем занятий: Итого	81 ч.	3 з.е.
В том числе аудиторных	40,5 ч.	
Из них:		
Лекций	13,5 ч.	
Лабораторных работ	0 ч.	
Практических занятий	27 ч.	
Самостоятельной работы	40,5 ч.	
Зачет		6 семестр

7. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества астрономических и академических часов и видов занятий часов и видов занятий

7.1. Тематический план дисциплины

№	Раздел (тема) дисциплины	Реализуемые	Контактная работа	Самост

		компетенции	обучающихся с преподавателем, часов (астр.)				оятельная работа, часов
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Групповые	
6 семестр							
1	Тема 1. Теоретические основы организационного поведения	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
2	Тема 2. Личность как объект организационного поведения	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
3	Тема 3. Формирование группового поведения в организации.	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
4	Тема 4. Лидерство в организационном поведении	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
5	Тема 5. Анализ и конструирование организации	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
7	Тема 7. Социализация индивида в организации	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
8	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
9	Тема 9. Управление нововведениями в организации.	ПК-4 ПК-7	1,5	3,0	-	-	
	Итого за 6 семестр		**13,5**	**27**	-	-	**27**
	Итого		**13,5**	**27**	-	-	**27**

7.2. Наименование и содержание лекций

№ Темы	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Обьем часов (астр.)	Интерактивная форма проведения
6 семестр			
1	**Тема 1. Теоретические основы организационного поведения** Понятие организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения. Методологические особенности организационного поведения. Интерпретация организационного поведения в категориях механического детерминизма. Эволюционная теория Ч.Дарвина и ее влияние на концепцию организационного поведения личности. Бихевиоральные и необихевиоральные теории организационного поведения. Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неофрейдизма. Сравнительная характеристика моделей организационного поведения.	1,5	-

2	**Тема 2. Личность как объект организационного поведения** Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции. Свойства личности: темперамент, характер, конформность-агрессивность, лабильность-ригидность, спонтанность-сензитивность. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость и сознательность.	1,5	Лекция-беседа
3	**Тема 3. Формирование группового поведения в организации.** Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп и их общие характеристики: численность, сплоченность, ролевые функции, неформальные лидеры, их роль в поведении групп и основные признаки. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур. Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.	1,5	Проблемная лекция
4	**Тема 4. Лидерство в организационном поведении** Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Автократическое и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и	1,5	-

	К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства. Власть в организации. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть).		
5	**Тема 5. Анализ и конструирование организации** Анализ отношений в организации: цель, этапы проведения. Соотношение формальной и реальной философии управления персоналом в организации. Методы анализа взаимоотношений: метод социометрии, метод референтометрии. Факторы, оказывающие влияние на процесс конструирования организации. Основные элементы конструирования организации. Формирование организационных ценностей.	1,5	-
6	**Тема 6. Коммуникативное поведение в организации** Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации. Коммуникационные сети и коммуникативные стили. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения.	1,5	-
7	**Тема 7. Социализация индивида в организации** Сущность процесса социализации индивида в организации. Обучение при вхождении в организацию. Проблемы организационной социализации. Взаимодействие человека и организационного окружения. Факторы девиации в организации.	1,5	-
8	**Тема 8. Управление конфликтами и стрессами** Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный,	1,5	Лекция-беседа

	межличностный, личностно-групповой и межгрупповой. Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение. Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.		
9	**Тема 9. Управление нововведениями в организации.** Изменения и их объективная необходимость в менеджменте. Источники и виды организационных изменений. Положительные и отрицательные стороны нововведений в управлении организационным поведением персонала. Основные объекты изменений. Управление организационными изменениями. Этапы процесса изменений. Осуществление изменений. Реакции на изменения. Сопротивление. Причины сопротивления изменениям и принципы их преодоления.	1,5	-
	Итого за 6 семестр	**13,5**	-
	Итого	**13,5**	-

7. 3 Наименование лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

7.4 Наименование практических работ

№ темы дисциплины	Наименование тем практических занятия	Обьем часов (астр.)	Интерактивная форма проведения
6 семестр			
1	*Практическое занятие 1.* Организационное поведение: концептуальные основы	1,5	-
	Практическое занятие 2. Модели организационного поведения	1,5	-
2	*Практическое занятие 3* Роль личности в организационном поведении	1,5	-
	Практическое занятие 4	1,5	Круглый стол

	Мотивы поведения личности в организации		
3	*Практическое занятие 5* Групповая динамика в организации *Практическое занятие 6* Анализ группового поведения в организации	1,5 1,5	Круглый стол -
4	*Практическое занятие 7* Власть и лидерство в организации *Практическое занятие 8* Прогрессивная практика лидерства в организации	1,5 1,5	Круглый стол Круглый стол
5	*Практическое занятие 9* Процесс анализа отношений в организации *Практическое занятие 10* Социометрическая структура организации	1,5 1,5	- -
6	*Практическое занятие 11* Коммуникационный процесс в организации *Практическое занятие 12* Эффективность организационных коммуникаций	1,5 1,5	- -
7	*Практическое занятие 13* Проблемы организационной социализации *Практическое занятие 14* Девиантное поведение в организации	1,5 1,5	- Круглый стол
8	*Практическое занятие 15* Конфликт в организации *Практическое занятие 16* Преодоление конфликта в организации	1,5 1,5	Круглый стол -
9	*Практическое занятие 17* Организационные изменения: причины и последствия *Практическое занятие 18* Процесс внедрения организационных изменений	1,5 1,5	- -
	Итого за 6 семестр	**27**	**9**
	Итого	**27**	**9**

7.5. Технологическая карта самостоятельной работы обучающегося

Код реализуемых компетенци	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Обьем часов, в том числе (астр.)		
				СРС	Контактная работа с	Всего

й					преподавателем	
6 семестр						
ПК-4 ПК-7	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	27,45	3,05	30,5
	Подготовка к дискуссии	Доклад	Дискуссия	4,5	0,5	5
	Подготовка к тестированию	Тест	Тестирование	4,5	0,5	5
Итого за 6 семестр				36,45	4,05	40,5
Итого				36,45	4,05	40,5

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО.

Паспорт фонда оценочных средств

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля	Тип контроля	Наименование оценочного средства
ПК-4 ПК-7	1,2, 5,6,7,9	Собеседование	текущий	устный	Вопросы для собеседования
	1-18	Тестирование	текущий	письменный	Паспорт фонда тестовых заданий
	2,3,4,7,8	Доклад	текущий	Устный, с помощью технических средств	Перечень дискуссионных тем для круглого стола

8.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Дескрипторы			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
ПК-4					
Базовый	**Знание: :** основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения;	Демонстрирует уровень знаний, недостаточный для характеристики основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и	Демонстрирует средний уровень понимания характеристик основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования	Обладает базовыми знаниями характеристики основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования	

		конструирования организационного поведения;	организационного поведения;	организационного поведения;	
	Умение: владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Демонстрирует уровень, недостаточный для умения владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Демонстрирует средний уровень умения владения культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Обладает умением владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	
	Владение: способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	Демонстрирует недостаточный уровень владения способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	Демонстрирует средний уровень владения способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	Владеет способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	
Повышенный	**Знание:** процесса групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования				Знает процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

	команды;				
	Умение: проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;				Умеет проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
	Владение: способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				Владеет способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-7					
Базовый	**Знание:** основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации	Демонстрирует уровень знаний, недостаточный для понимания основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации	Демонстрирует средний уровень понимания основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации	Обладает базовыми знаниями основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации	
	Умение: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж	Демонстрирует уровень, недостаточный для умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы	Демонстрирует средний уровень умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и	Обладает умением владеть диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации	

	продуктов, услуг и технологий	продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий	организации продаж продуктов, услуг и технологий	продаж продуктов, услуг и технологий	
	Владение: современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Демонстрирует недостаточный уровень владения современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Демонстрирует средний уровень владения современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Владеет способностью современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	
Повышенный	**Знание:** основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива				Знает основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
	Умение: формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами				Умеет формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами
	Владение: методикой реализации программы организационного развития и изменений				Владеет методикой реализации программы организационного развития и изменений

Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
	6 семестр		
1.	Собеседование с 1-5 темам	8 нед.	25
2.	Собеседование с 6-9 темам	16 нед.	30
	Итого за 6 семестр		**55**
	Итого		**55**

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55.** Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	**100**
Хороший	**80**
Удовлетворительный	**60**
Неудовлетворительный	**0**

8.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация

Процедура зачета как отдельное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающихся происходит по результатам текущего контроля.

8.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация в 6 семестре проводится в форме зачета.

Процедура проведения **зачета** осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в СКФУ.

Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, круглый стол, выполнение и защита презентационного проекта.

Собеседование со студентом должно представлять собой связанный, логически последовательный обмен сообщениями на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные требования к собеседованию: полноту и правильность ответа; степень осознанности, понимания изученного; языковое оформление ответа.

Подготовленность к собеседованию оценивается на основе следующих критериев:

наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике;

умение ориентироваться в информационном пространстве;
использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
грамотное и логически стройное изложение материала при ответе;
умение в полной мере аргументировать собственную точку.

Круглый стол проводится с целью диагностики уровня закрепления новых знаний, оценки коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, формирование навыков публичного выступления. При диагностике результатов основными критериями являются:

демонстрация предварительной информационной готовности к обсуждению;
выступление с проблемным вопросом;
аргументация ответов на вопросы оппонентов;
формулировка критических замечаний и вопросов к выступающему.

Критерии оценивания результатов собеседования, участия в круглом столе, приведены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение».

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

На первом этапе необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, в которой рассмотрено содержание тем практических занятий, темы и виды самостоятельной работы. По каждому виду самостоятельной работы предусмотрены определённые формы отчетности.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо выполнить следующие виды самостоятельной работы, используя рекомендуемые источники информации:

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополни-тельная	Методи-ческая	Интернет-ресурсы
1	Самостоятельное изучение литературы	1-2	1-2	1-2	1-4
2	Подготовка сообщения к круглому столу	1-2	1-2	1-2	1-4

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

10.1.1. Перечень основной литературы:

1. Петросян, Д. С. Организационное поведение : учеб. пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина ; под. ред. Б.А. Райзберга. - М. : Инфра-М, 2011. - 272 с.

2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : [учебник] / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. - На учебнике гриф: Доп.МО.

10.1.2. Дополнительная литература:

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632
2. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 406 с. : ил., схем., табл. - Библигр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5269-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938

10.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Методические указания по выполнению практических заданий по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
2. Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

10.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. http://ecsocman.hse.ru - официальный сайт федерального портала «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. http:// www.edu.ru - официальный сайт федерального портала «Российское образование».
3. http://fcior.edu.ru - официальный сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов.
4. http://elibrary.ru - официальный сайт научной электронной библиотеки

Профессиональные базы данных:

1. http://biblioclub.ru - «Университетская библиотека онлайн»
2. http://www.iprbookshop.ru - ЭБС «IPRbooks»
3. https://www.elibrary.ru - научная электронная библиотека e-Library
4. http://catalog.ncstu.ru/ - Электронная библиотека СКФУ
5. www.scopus.com - международная реферативная база данных;
6. www.gks.ru -официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные справочные системы:

http://www.consultant.ru - Справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс)
http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система

Перечень программного обеспечения:

1. Microsoft Windows Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level
2. Microsoft Office Russian License/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

13. Особенности освоения дисциплины (модуля) лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями

здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а так же в отдельных группах.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины (модуля) обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,
- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,
- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата (в том числе с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей)

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.