

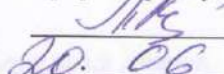
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


Л. Н. Костина

20.08.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение (на англ.яз.)»

Направление подготовки


38.03.02 «Менеджмент»

Профиль

«Менеджмент внешнеэкономической деятельности»,
«Управление международным бизнесом»,
«Менеджмент внешнеэкономической деятельности (с
сокращенным сроком обучения)»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение (на англ. яз.)» для студентов 1 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент внешнеэкономической деятельности (с сокращенным сроком обучения)») и студентов 3 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Управление международным бизнесом») очной/заочной форм обучения

Автор(ы),
разработчик(и): доцент, к.гос.упр. Л.В. Черная 
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

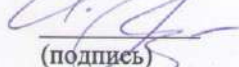
Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры «Менеджмент внешнеэкономической деятельности»

Протокол заседания ПМК от 30.05.2017 г. № 11
дата

Председатель ПМК  Е.И. Кулик
(подпись) (инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на
заседании кафедры «Менеджмент внешнеэкономической деятельности»

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 16
дата

Заведующий кафедрой  И.Ю. Беганская
(подпись) (инициалы, фамилия)

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Цель учебной дисциплины: формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, овладение навыками управления поведением людей в процессе совместной деятельности и их постоянное совершенствование, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.

Задачи курса:

- изучение основополагающих принципов организационного поведения;
- рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации;
- рассмотрение вопросов по управлению современными организациями;
- выработка умения самостоятельного решения задач по мотивации сотрудников.

| Коды компетенций | Планируемые результаты освоения образовательной программы | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|------------------|---|--|
| ОК-1 | Обладать способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | <p>Знать: сущность явлений и процессов реального мира, сознательно используя научные знания в профессиональной деятельности; общепринятые нормы поведения и морали в межличностных отношениях</p> <p>Уметь: критически оценивать и прогнозировать политические, экономические, экологические и культурные явления и события; придерживаться общепринятых норм поведения и морали в межличностных отношениях</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): технологиями и методами исследования проблем навыками и готовностью применять научные методы самостоятельно; способностью работать в условиях изменения процессов исследования</p> |
| ОПК-2 | Обладать способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | <p>Знать: принципы и методы организации управленческой деятельности; систему менеджмента организации и отдельных служб с учетом масштабов и направлений деятельности</p> <p>Уметь: эффективно распределять и делегировать полномочия в структуре аппарата управления организацией; формировать систему менеджмента в организации и отдельных служб с учетом масштабов и направлений деятельности; делегировать полномочия, распределять права, ответственность и обязанности между исполнителями</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): методиками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в</p> |

| | | |
|-------|--|--|
| | | современной организации; практическими навыками менеджера в области целеполагания, осуществления коммуникаций, мотивации подчиненных, управления конфликтами и стрессами и других областях человеческих отношений в организации |
| ПК-15 | Обладать способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели | <p>Знать: основные теории, принципы, методы анализа и оценивание процессов деятельности организации</p> <p>Уметь: формировать информационную базу для анализа деятельности организации, определять способы ее разработки, систематизации и презентации; применять научно-методический инструментарий анализа для оценки влияния факторов внешней среды</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): методами оценки и прогнозирования развития человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры, методами выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p> |
| ПК-17 | Обладать владением навыками бизнес-планирования, создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) | <p>Знать: клиентов, партнеров и конкурентов в рамках осуществления конкурентной разведки</p> <p>Уметь: проводить информационно-аналитическое исследование клиентов, партнеров и конкурентов в рамках осуществления конкурентной разведки; осуществлять мониторинг основных угроз и опасностей внутренней среды</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): умением ранжировать основные угрозы и опасности внутренней среды по степени влияния на экономические результаты предприятия при бизнес-планировании</p> |

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» логически взаимосвязана с основными дисциплинами направления и базируется на знаниях, полученных студентами при обучении в образовательных учреждениях высшего образования. Знания, умения и навыки, полученные студентами в ходе изучения курса дисциплины «Организационное поведение» должны служить базой при изучении дисциплин общенаучного и профессионального цикла, при выполнении различных бакалаврских учебных и научных работ, а также в ходе подготовки выпускной квалификационной работы. Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части профессионального цикла ООП и является базовой дисциплиной (Б1.1.3.3). Курсом «Организационное поведение» предусмотрены лекции (18 часов), семинарские занятия (36 часов). На самостоятельное изучение отводится 90 часов.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении основ менеджмента, кросс-культурного менеджмента, основ научных исследований.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Организационное поведение в совокупности с рядом дисциплин профессионального цикла образует основу фундаментальной теоретической подготовки менеджеров.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» базируется на курсах «Философия», «Социология», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Основы научных исследований», «Кросскультурный менеджмент». Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Корпоративная социальная ответственность», «Управление изменениями», «Управление человеческими ресурсами», «Методы принятия управленческих решений».

3. Объем дисциплины зачетных единицах (кредитах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

| | Зачетные единицы (кредиты ECTS) | Всего часов | | Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам) | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-------------|------------|--|----------------|
| | | О | З | Очная | Заочная |
| | | | | Семестр № 5 | Семестр № 5 |
| Общая трудоемкость | 4 | 144 | 144 | Количество часов на вид работы: | |
| Виды учебной работы, из них: | | | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | | | | 54 | 8 |
| В том числе: | | | | | |
| Лекции | | | | 18 | 4 |
| Семинарские занятия | | | | 36 | 4 |
| Самостоятельная работа (всего) | | | | 90 | 136 |
| В том числе: | | | | | |
| Курсовая работа | | | | - | - |
| Промежуточная аттестация | | | | | |
| В том числе: | | | | | |
| экзамен | | | | экзамен | экзамен |

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

| Наименование темы дисциплины | Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам) | | | | | | | | | |
|---|---|----------------------|---------------------|------------------------|------------|------------------------|----------------------|---------------------|------------------------|------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Лекции | Практические занятия | Семинарские занятия | Самостоятельная работа | Всего | Лекции | Практические занятия | Семинарские занятия | Самостоятельная работа | Всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Раздел 1. Концептуальные аспекты организационного поведения | | | | | | | | | | |
| Тема 1.1. Основы организационного поведения | 2 | | 4 | 10 | 16 | 2 | | | 14 | 16 |
| Раздел 2. Индивидуальный уровень организационного поведения | | | | | | | | | | |
| Тема 2.2. Человек в системе организационного поведения | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | | 16 | 16 |
| Тема 2.3. Управление поведением индивида | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | | 16 | 16 |
| Тема 2.4. Мотивация и вознаграждение | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | | 16 | 16 |
| Раздел 3. Управление группового процесса | | | | | | | | | | |
| Тема 3.5. Формирование группового поведения | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | 2 | 14 | 16 |
| Тема 3.6. Управление командой и модели эффективной командной работы | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | 2 | 14 | 16 |
| Тема 3.7. Руководство и лидерство | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | | 16 | 16 |
| Раздел 4. Управления поведением на уровне организации | | | | | | | | | | |
| Тема 4.8. Управление конфликтами и стрессами | 2 | | 4 | 10 | 16 | | | | 16 | 16 |
| Тема 4.9. Организационная культура | 2 | | 4 | 10 | 16 | 2 | | | 14 | 16 |
| Итого: | 18 | | 36 | 90 | 144 | 4 | | 4 | 136 | 144 |

4.2. Содержание разделов дисциплины:

| Наименование темы дисциплины | Содержание разделов дисциплины | Содержание семинарских занятий | | |
|--|--|---|--------------|---|
| | | | Кол-во часов | |
| | | | о | з |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Раздел 1. Концептуальные аспекты организационного поведения | | | | |
| Тема 1.1. Основы организационного поведения | Элементы, предмет и объект организационного поведения. Теории организационного поведения. Модели организационного поведения. | Семинарское занятие № 1,2 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме | 4 | |

| | | | | | |
|--|------|---|---|----------|----------|
| | | Тенденции развития организационного поведения | 3. Работа с вопросами к самостоятельной работе студентов 4. Выполнение практических заданий | | |
| Раздел 2. Индивидуальный уровень организационного поведения | | | | | |
| Тема Человек в системе организационного поведения | 2.2. | Структура индивидуального уровня поведения. Понятие и структура личности. Характерные черты личности, связанные с его поведением в организации. Критерии рационального поведения. Психологическое соглашение и типы адаптации работников к организационному окружению | Семинарское занятие № 3,4 1. Устный опрос 2. Дискуссия по проблематике изучаемой темы 3. Работа со словарем. 4. Выполнение практических заданий | 4 | |
| Тема Управление поведением индивида | 2.3. | Социальные роли в организации. «Я»-концепция и ее влияние на поведение человека в организации. Защитное поведение. Модель Майерс-Бриггс. Психометрическая концепция личности. Использование транзакционного анализа в управлении индивидами. Манипулятивное поведение и меры по его ограничению. Психологические методы воздействия на работников | Семинарское занятие № 5, 6 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме 3. Работа с вопросами к СРС 4. Самостоятельная работа над вопросами 2,3 (конспектирование, составление глоссария). 5. Выполнение практических заданий | 4 | |
| Тема Мотивация и вознаграждение | 2.4 | Модель мотивации. Рекомендации по мотивации работников в организации. Содержательные теории мотивации поведения индивида. Процессуальные теории мотивации поведения индивида. Создание эффективной системы мотивации персонала. Формирования зарубежных систем мотивации труда | Семинарское занятие № 7, 8 1. Устный опрос 2. Дискуссия по проблематике изучаемой темы 3. Выполнение практических заданий | 4 | |
| Раздел 3. Управление группового процесса | | | | | |
| Тема Формирование группового поведения | 3.5. | Сущность, виды и характеристика групп. Причины возникновения групп. Влияние группы на поведение индивидов. Стадии развития группы. Повышение эффективности деятельности коллективов работников. Специфика работы в командах | Семинарское занятие № 9, 10 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме 3. Выполнение практических заданий 4. Работа в команде – деловые игры | 4 | 2 |
| Тема | 3.6 | Специфика работы в командах | Семинарское занятие | 4 | 2 |

| | | | | |
|--|---|--|----------|--|
| Управление командой и модели эффективной командной работы | Этапы процесса создания и организации работы команды. Классификация команд. Основные факторы успеха эффективной командной работы | № 11, 12 1. Устный опрос 2. Дискуссия по проблематике изучаемой темы 3. Выполнение практических заданий 4. Работа в команде – деловые игры | | |
| Тема 3.7 Руководство и лидерство | Определение лидерства. Лидерство и управление. Формы власти. Стратегии расширения границ власти. Подходы к изучению лидерства. Качества и черты характера эффективных лидеров. Стили управления. Типология руководителей Ицхака Адизеса | Семинарское занятие № 13, 14 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме 3. Работа с вопросами к СРС 4. Выполнение практических заданий | 4 | |
| Раздел 4. Управления поведением на уровне организации | | | | |
| Тема 4.8 Управление конфликтами и стрессами | Основные составляющие конфликта. Виды, причины и способы разрешения конфликтов. Природа стрессов и управление ими в организации. Сбои в поведении персонала | Семинарское занятие № 15, 16 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме 3. Работа с вопросами к самостоятельной работе студентов 4. Выполнение практических заданий | 4 | |
| Тема 4.9 Организационная культура | Понятие, структура и сущность организационной культуры. Основные признаки, функции, механизмы, атрибуты и виды организационной культуры. Типы и виды организационной культуры. Изменения организационной культуры | Семинарские занятия: 1. Устный опрос 2. Подготовка докладов по теме 3. Работа с вопросами к самостоятельной работе студентов 4. Выполнение практических заданий | 4 | |

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине

1. Теория организации и организационное поведение : учеб. / Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – 575 с.
2. Организационное поведение : конспект лекций для студентов / Л.В. Черная. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 264 с.
3. Организационное поведение : уч.-метод. пос. / Л.В. Черная, А.Э. Кулешов, М.В. Кулешова. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – 144 с.

Перечень вопросов для самопроверки:

1. Познакомьтесь с различными определениями понятия «организационное поведение». Охарактеризуйте их общие черты. Приведите примеры каждого определения.
2. Какие основные компоненты включает учебная дисциплина «Организационное поведение»? В чем ее дополняет наука?
3. Объясните, как вы понимаете, термин «организационное поведение», раскройте значение науки о поведении для менеджмента.
4. Чья теория послужила основой для бихевиористского направления в изучении личности?
5. В чем состоит новизна подхода Келли к изучению личности?
6. Какие проблемы изучал Бехтерев, и какие выводы следуют из его теории?
7. Что такое личностный потенциал, и как он оказывает влияние на поведение человека в организации?
8. Раскройте содержание уровня притязаний личности.
9. Как установка личности влияет на ее поведение?
10. Что такое мотивация? Чем объясняется связь мотивов и потребностей человека?
11. Из чего состоит внутренняя мотивация человека в процессе деятельности? Что способствует росту ее роли?
12. Охарактеризуйте причины выгорания работника. Какие способы преодоления сложных проблем организации накоплено в практике? 1. Что такое группа и почему люди объединяются в группы? Какое значение имеют групповые ценности и нормы? Проиллюстрируйте ваш ответ примерами из личного опыта.
13. Чем отличаются формальные группы от неформальных? Какие функции они выполняют в системе организации?
14. Каковы основные характеристики группы? Перечислите стадии формирования и развития групп. Приведите примеры из личного опыта.
15. Можно ли утверждать, что команда является малой группой, в которой формальная и неформальная структуры максимально совпадают? Объясните. В чем вы видите сходства между первичной группой и командой?
16. Может ли любая рабочая группа являться потенциальной командой?
17. В чем заключаются различия между реальной и высокоэффективной командой?
18. Чем отличаются функции менеджера и лидера?
19. Какие качества присущи вдохновляющим лидерам?
20. Всегда руководитель организации становится лидером?
21. Охарактеризуйте источники стресса. Что может явиться причиной стресса на рабочем месте? Можно ли сказать, что одни профессии являются более стрессовыми, чем другие?
22. Опишите ключевые элементы модели стресса.
23. Как стресс влияет на человека? Может ли стресс иметь позитивный эффект?
24. Какими могут быть причины изменений в организации?
25. В чем заключается сложность управления изменениями?
26. Как воспринимает человек изменения в организации?

5.2 Перечень основной учебной литературы:

1. Теория организации и организационное поведение: учебник / Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 575 с.
2. Организационное поведение : уч.-метод. пос. / Л.В. Черная, А.Э. Кулешов, М.В. Кулешова. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – 144 с.

5.3 Перечень дополнительной литературы

1. Андреева, И.В. Организационная культура : учеб. пос. / И.В. Андреева, О.Б. Бетина. – СПб, 2010. – 293 с.
2. Подопригора, М.Г. Организационное поведение : уч.-метод. пос. / М.Г. Подопригора. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.
3. Веснин, В.Р. Теория организации и организационного поведения : учеб. / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2014. – 507 с.
4. Галяутдинов, Р.Р. Содержательные теории мотивации: краткий обзор // Сайт преподавателя экономики. [2014]. URL: <http://galyautdinov.ru/post/soderzhatelnye-teorii-motivacii>.
5. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение: УМК [2-е изд., перераб. и доп.] - Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2014. – 394с.
6. Захаров, В.Я., Орлов Е.В. Организационное поведение : учеб. пос. / В.Я. Захаров, Е.В. Орлов. - Н. Новгород : Нижегородский гос. архит.-строит. ун-т, 2011. - 100 с.
7. Кляхин, В.Н. Организационное поведение : учеб. / В.Н. Кляхин, М.С. Егоров. – СПб : НП «Стратегия будущего», 2010. – 115 с.
8. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : учеб. пос. / Е.И. Кривокора – М. : ИНФРА-М, 2011. – 189 с.
9. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации [Текст] : учеб. пос. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / Ю.Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 311 с.
10. Теория организации и организационное поведение : учеб. / О.Н. Громова. // Отв. ред., Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 471 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://urss.ru/PDF/add_ru/176627-1.pdf.

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

1. Электронные каталоги и библиографические БД научной библиотеки ГОУ ВПО «ДонАУиГС».
2. Административно-управленческий портал. Бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. Присутствуют разделы: «Книги», «Статьи» (учебно-методические, обзорные, научные), «Документы» (стандарты, инструкции, фирменная документация). «Обзоры» (маркетинговые исследования, методические обзоры), ссылки (периодические издания, тематические сборники и архивы). Работает форум по проблемам бизнеса и управления, есть подборка ссылок.
3. Универсальный портал экономистов. Разделы: «Публикации» (постоянно обновляемая коллекция книг, статей, рефератов, дипломов, диссертаций и пр.), «Пресса» (ссылки на журналы и газеты, доступные on-line), «Финансы» (ссылки на различные финансовые ресурсы, сайты, предоставляющие новости on-line), «Организации» (ссылки на официальные международные и российские организации, в той или иной степени связанные с экономикой). «Экономисты» (персональные сайты зарубежных и российских экономистов), «Защита диссертации» (информация о процедуре защиты диссертации и о подготовке документов к ее защите, образцы документов), «Книги» (подборка книг, которые можно купить в различных сетевых магазинах по более низким, чем в обычных магазинах, ценам). <http://www.economicsonline.ru>.
4. Сервер «Открытые курсы бизнеса и экономики» содержит учебные материалы по основам предпринимательства, менеджмента, маркетинга, экономики предприятия, бухгалтерскому учету, финансам и др. Имеются учебные модели, с которыми учащийся может поработать в интерактивном режиме и таким образом проверить свои знания в действии. <http://eur.ni>
5. Интернет-библиотека экономической и управленческой литературы.

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

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Нет необходимости.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Нет необходимости.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Нет необходимости.

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

8.1. Виды промежуточной аттестации - семестровый экзамен (семестр 5).

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, выполнение практических заданий), включая задания для самостоятельной работы, проведение деловых игр.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины в форме экзамена, позволяет оценить уровень сформированности компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

Промежуточная аттестация в форме экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и может осуществляться как в письменной так и в устной форме.

Перечень вопросов к промежуточному контролю знаний студентов

Вопросы к экзамену

1. Элементы, предмет и объект организационного поведения.
2. Теории организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Тенденции развития организационного поведения.
5. Структура индивидуального уровня поведения.
6. Понятие и структура личности. Характерные черты личности, связанные с его поведением в организации.
7. Критерии рационального поведения.
8. Психологическое соглашение и типы адаптации работников к организационному окружению.
9. Социальные роли в организации.
10. «Я»-концепция и ее влияние на поведение человека в организации. Защитное поведение.
11. Модель Майерс-Бриггс. Психогометрическая концепция личности.
12. Использование транзакционного анализа в управлении индивидами.
13. Манипулятивное поведение и меры по его ограничению.
14. Психологические методы воздействия на работников.
15. Модель мотивации. Рекомендации по мотивации работников в организации.
16. Содержательные теории мотивации поведения индивида.
17. Процессуальные теории мотивации поведения индивида.
18. Создание эффективной системы мотивации персонала.

19. Формирования зарубежных систем мотивации труда.
20. Сущность, виды и характеристика групп
21. Причины возникновения групп
22. Влияние группы на поведение индивидов
23. Стадии развития группы
24. Повышение эффективности деятельности коллективов работников
25. Специфика работы в командах
26. Специфика работы в командах
27. Этапы процесса создания и организации работы команды
28. Классификация команд
29. Основные факторы успеха эффективной командной работы
30. Определение лидерства. Лидерство и управление
31. Формы власти. Стратегии расширения границ власти
32. Подходы к изучению лидерства
33. Качества и черты характера эффективных лидеров
34. Стили управления
35. Типология руководителей Ицхака Адизеса
36. Основные составляющие конфликта.
37. Виды, причины и способы разрешения конфликтов.
38. Природа стрессов и управление ими в организации. Сбои в поведении персонала
39. Понятие, структура и сущность организационной культуры.
40. Основные признаки, функции, механизмы, атрибуты и виды организационной культуры.
41. Типы и виды организационной культуры.
42. Изменения организационной культуры.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

| <i>По шкале ECTS</i> | <i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i> | <i>По государственной шкале</i> | <i>Определение</i> |
|----------------------|--|---------------------------------|---|
| A | 90-100 | «Отлично» | отличное выполнение с незначительным количеством неточностей |
| B | 80-89 | «Хорошо» | в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%) |
| C | 75-79 | | в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%) |
| D | 70-74 | «Удовлетворительно» | неплохо, но со значительным количеством недостатков |
| E | 60-69 | | выполнение удовлетворяет минимальные критерии |

| | | | |
|----|-------|-----------------------|--|
| FX | 35-59 | «Неудовлетворительно» | с возможностью повторной аттестации |
| F | 0-34 | | с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией) |

8.3. Критерии оценивания работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного соотношения операций, правильно выполняемых студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «отлично»,
- 75-89% – «хорошо»,
- 60-74% – «удовлетворительно»,
- менее 60% – «неудовлетворительно».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний студентов

Из предложенных вариантов ответов выбрать один наиболее верный.

1. *Концепции менеджмента, являющиеся основополагающими для формирования знаний по «Организационному поведению»:*

- а) научное управление
- б) управление с позиции человеческих отношений
- в) административное поведение
- г) управление с позиции поведенческих наук

2. *Факторы, характеризующие управление с позиции человеческих отношений:*

- а) уровень заработной платы:
- б) удовлетворенность трудом
- в) отношения в рабочей группе
- г) власть и лидерство

3. *Факторы, характеризующие управление с позиции поведенческих наук:*

- а) уровень заработной платы
- б) удовлетворенность трудом
- в) отношения в рабочей группе
- г) власть и лидерство

4. *Факторы окружающей среды, «толкающие» мотивы поведения:*

- а) желание независимости
- б) успех
- в) признание со стороны других
- г) неудачи в продвижении

5. *Факторы окружающей среды, «тянущие» мотивы поведения:*

- а) желание независимости
- б) успех
- в) признание со стороны других
- г) неудачи в продвижении

6. *Личностные качества человека:*

- а) воля
- б) терпение
- в) умение располагать к себе людей
- г) профессионализм

7. *Факторы, характеризующие компетентность человека:*

- а) воля
- б) терпение
- в) умение располагать к себе людей
- г) профессионализм

8. *Факторы, в большей степени определяющие успех деятельности человека в области управления:*

- а) заработная плата
- б) диплом об образовании
- в) внешность
- г) творческий подход

9. *Внутренние свойства человека, определяющие некоторые поведенческие установки, сохраняющиеся во времени и разных ситуациях:*

- а) черты характера
- б) усилия воли
- в) избирательное внимание

10. *Внешние факторы среды существования человека:*

- а) черты характера
- б) усилия воли
- в) избирательное внимание
- г) ситуация

11. *Главные признаки неформальной организации:*

- а) формальные отношения между людьми
- б) противодействия решениям, принятым администрацией
- в) благоприятная социально-психологическая атмосфера в коллективе
- г) отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях
- д) высокая дисциплина труда

12. *Управленческая деятельность, характеризующаяся как мотивирование и направление других, выбор наиболее эффективных каналов связи и разрешения конфликтов:*

- а) мотивация
- б) руководство
- в) стимулирование
- г) организации

13. *Сложная система, состоящая из множества взаимосвязанных групп людей и отдельных личностей:*

- а) коллектив
- б) человек
- в) личность
- г) индивидуальность

14. *Понятие, характеризуемое зависимостью от «...своеобразия генетической и наследственной основы»:*

- а) коллектив
- б) человек
- в) личность
- г) индивидуальность

15. *Сложная атомно-биологическая система:*

- а) коллектив

- б) человек
- в) личность
- г) индивидуальность

16. *Культуре низкого риска медленной обратной связи по классификации Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди соответствует лозунг:*

- а) «Действия любой ценой»
- б) «Клиент правит балом и все определяет»
- в) «Стремитесь к техническому совершенству в работе»
- г) «Делайте правильно»

17. *Параметрами оценки организационной культуры по характеристике «индивидуализм-коллективизм» являются:*

- а) вмешательство в личную жизнь
- б) готовность к риску
- в) защита интересов сотрудников
- г) формы мотивации

18. *Анализ уровня риска и скорости получения обратной связи относится к типологии:*

- а) Т. Дейла и А. Кеннеди
- б) С. Ханди
- в) Ф. Клухона и Ф Штротбека
- г) Н. Адлер

19. *Стремление к избеганию неопределенности указывает:*

- а) на увеличение мотивации персонала к решению проблем
- б) на стремление людей избежать ситуации, в которых они чувствуют себя неуверенно
- в) на возникшую боязнь принятия решений менеджером
- г) на возникающее чувство неуверенности в себе, в своих силах, когда никто не может взять на себя ответственность за решение задачи

20. *С помощью метода опроса (глубинное интервью) можно получить информацию:*

- а) о стратегических ценностях (ценностях-целях)
- б) о «героях»
- в) о возможном поведении сотрудников в кризисных ситуациях
- г) о правилах и традициях

21. *Определите состав участников коммуникативного процесса:*

- а) отправитель
- б) сообщение
- в) руководитель
- г) канал

22. *Коммуникативные сети какого типа характерны для централизованной иерархии власти:*

- а) колесо
- б) всеканальная
- в) вертушка
- г) цепочка

23. *Коммуникативные сети, какого типа определяются как «децентрализованные»:*

- а) колесо
- б) всеканальная
- в) вертушка
- г) цепочка

24. *Коммуникативные сети какого типа являются полностью открытыми:*

- а) колесо
- б) всеканальная
- в) вертушка
- г) цепочка

25. *Вид коммуникаций, являющийся каналом распространения слухов:*

- а) межуровневые коммуникации;
- б) горизонтальные коммуникации;
- в) коммуникации «руководитель-подчиненный»;
- г) коммуникации между руководителем и рабочей группой;

26. *Понятие в теории управления означающее передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение:*

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) руководство
- г) лидерство

27. *Тип управленческих отношений, основанных на процессе социального воздействия:*

- а) лидерство
- б) руководство
- в) влияние
- г) власть

28. *Воздействие на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели:*

- а) руководство
- б) лидерство
- в) власть
- г) влияние

29. *Автор теория руководства, основанной на наличии четырех систем (стилей):*

- а) Дж. Адаир;
- б) Р. Лайкерт;
- в) К. Левин;
- г) Б. Моутон.

30. *Способность, оказывающая влияние на отдельных лиц, побуждая их к действию:*

- а) лидерство
- б) руководство
- в) власть
- г) влияние

31. *Совокупность характеристик человека как распорядителя собственных душевных сил, собственных способностей и как активного пользователя разновидностей социальной среды, выражающаяся в социально-энергетических свойствах человека – это:*

- а) человек
- б) индивид
- в) личность
- г) субъект

32. *К сенсорной модальности относятся:*

- а) зрение, вкус, слух, обоняние, осязание
- б) мотивы, ожидания, потребности, желания;
- в) стремления, цели, причины, жизненный опыт
- г) культура, социальные, экономические, политические факторы

33. *Активность умственного процесса выбора и структурирования предшествующего и нового внутреннего опыта как фокусирование внимания внутри сферы сознания – это:*

- а) предметность восприятия
- б) структурность восприятия
- в) активность
- г) апперцептивность восприятия

34. *К внешним факторам восприятия относят:*

- а) размер, интенсивность, контрастность
- б) объект, установка, опыт
- в) концепция, мотивация, потребности
- г) суждения других людей, роли, которые мы играем, социальное сравнение

35. *Брунер и Постман, после проведения ряда экспериментов, сформулировали три*

механизма селективности восприятия:

- а) фигура-фон; константность; группировка
- б) близость; схожесть (подобие); замкнутость (полнота, цельность, заполнение пробелов)
- в) принцип резонанса; принцип защиты; принцип настороженности или сенсативности
- г) смежность; целостность; общая зона

36. Тип управления, на который опирается теория «Х»:

- а) неформальное управление
- б) формальное управление
- в) демократическое руководство

37. Тип управления, на который опирается теория «У»:

- а) неформальное управление
- б) формальное управление
- в) демократическое руководство

38. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

- а) процессуальных
- б) содержательных
- в) традиционных
- г) эконометрических

39. Идеи о важности групповых ценностей и субъективного восприятия работы для оптимизации мотивации труда впервые были высказаны:

- а) авторами Хоуторнских экспериментов
- б) в теории Герцберга
- в) авторами традиционных теорий мотивации
- г) в теории Рамперсада

40. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- а) тарифную ставку
- б) оклад
- в) премию
- г) сдельную расценку

Критерии оценивания тестовых заданий:

с помощью коэффициента усвоения $K = A:P$, где А – число правильных ответов в тесте, Р – общее число ответов

Шкала оценивания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Примерная тематика рефератов по дисциплине

1. История возникновения организационного поведения как науки.
2. Основные принципы понимания организационных процессов.
3. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
4. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
5. Основные отличия теории Бандуры от теории Скиннера.
6. Структурные элементы личности в теории Фрейда: их влияние на поведение человека.

7. Типы личности в теории Юнга.
8. Использование менеджером в своей практике теории Скиннера.
9. «Я»-концепция и ее влияние на поведение человека в организации. Защитное поведение.
10. Модель Майерс-Бриггс.
11. Комбинирование типов личности и особенности поведенческих реакций. Методы определения типа личности и моделирования программ индивидуального поведения.
12. Психогометрическая концепция личности¹. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
13. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода
14. Мотивация асоциального и девиантного поведения персонала
15. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала: зарубежный опыт
16. Коммуникации в организации: основные проблемы.
17. Этика делового общения.
18. Культура ведения переговоров.
19. Управление конфликтной ситуацией.
20. Способы поведения в конфликтах.
21. Методы разрешения конфликтов.
22. Последствия конфликтов в организации.
23. Психологические основы командного строительства
24. Ролевая дифференциация команды¹. Лидерство как один из механизмов интеграции групповой деятельности.
25. Гендерные аспекты лидерства.
26. Эффективность авторитарного стиля управления.
27. Лидеры прошлого, современности и будущего.
28. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу.
29. Модели поведения в стрессовой ситуации.

Показатели и критерии оценки реферата:

| Показатели оценки | Критерии оценки | Баллы (max) |
|--|---|-------------|
| 1. Новизна реферированного текста | актуальность проблемы и темы; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений | 20 |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы | соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы | 30 |
| 3. Обоснованность выбора источников | круг, полнота использования литературных источников по проблеме; привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.) | 20 |
| 4. Соблюдение требований к | правильное оформление ссылок на используемую литературу; грамотность и культура изложения; владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; соблюдение требований к | 20 |

| | | |
|----------------|--|----|
| оформлению | объему реферата; культура оформления: выделение абзацев | |
| 5. Грамотность | отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; литературный стиль. | 10 |

Шкалы оценок:

- 80 – 100 баллов – оценка «отлично»;
- 60 – 79 баллов – оценка «хорошо»;
- 30 – 59 баллов – оценка «удовлетворительно»;
- 0 – 29 баллов – оценка «неудовлетворительно».

Оценка на экзамене определяется: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств. Тесты по разделам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по предыдущему разделу. Проводится письменно. Преподаватель доследующего занятия проверяет ответы на тестовые задания и на ближайшем семинарском занятии объявляет результат. Темы докладов-презентаций распределяются на первом занятии, готовые доклады сообщаются в соответствующие сроки, в соответствии с технологической картой БРС. Устный опрос проводится на каждом семинарском занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде экзамена, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльная система оценки результатов обучения.

9. Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда студента. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку.

Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы практических занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей частью работы студента является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. Университетское образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения курса при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы практических занятий. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит студенту своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и пересдачу предмета.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой. Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.
2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.
3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы
 - написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;
 - проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос. Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения курса. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Для контроля процесса усвоения знаний используется текущий и итоговый контроль. Текущий контроль осуществляется как в ходе традиционных форм – опроса, контрольных работ, подготовки рефератов по темам практических занятий, так и с помощью тестирования, подготовки деловых игр и решения кейсов. По результатам текущего контроля производится аттестация, допуск к зачету. Итоговый контроль осуществляется в форме итогового тестирования в электронной форме или письменного опроса.

9.1 Рекомендации по работе с учебной и научной литературой

Самостоятельная работа предполагает тщательное освоение студентами учебной и научной литературы по изучаемым темам дисциплины. При самостоятельном изучении

основной рекомендованной литературы студентам необходимо обратить главное внимание на узловые положения, излагаемые в изучаемом тексте. Для этого необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соответствующего блока информации, структурировать его и выделить в нем центральное звено. Обычно это бывает ключевое определение или совокупность существенных характеристик рассматриваемого объекта. Для того, чтобы убедиться насколько глубоко усвоено содержание темы, в конце соответствующих глав и параграфов учебных пособий обычно дается перечень контрольных вопросов, на которые студент должен уметь дать четкие и конкретные ответы.

Работа с дополнительной литературой предполагает умение студентов выделять в ней необходимый аспект изучаемой темы (то, что в данном труде относится непосредственно к изучаемой теме). Это важно в связи с тем, что к дополнительной литературе может быть отнесен широкий спектр текстов (учебных, научных, художественных, публицистических и т.д.), в которых исследуемый вопрос рассматривается либо частично, либо с какой-то одной точки зрения, порой нетрадиционной. В своей совокупности изучение таких подходов существенно обогащает научный кругозор студентов. В данном контексте следует учесть, что дополнительную литературу целесообразно прорабатывать, во-первых, на базе уже освоенной основной литературы, и, во-вторых, изучать комплексно, всесторонне, не абсолютизируя чью-либо субъективную точку зрения. Обязательный элемент самостоятельной работы студентов с правовыми источниками и литературой - ведение необходимых записей. Основными общепринятыми формами записей являются конспект, выписки, тезисы, аннотации, резюме, план. Конспект - это краткое письменное изложение содержания правового источника, статьи, доклада, лекции, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснование. Выписки - это краткие записи в форме цитат (дословное воспроизведение отрывков источника, произведения, статьи, содержащих существенные положения, мысли автора), либо лаконичное, близкое к тексту изложение основного содержания. Тезисы - это сжатое изложение ключевых идей прочитанного источника или произведения. Аннотации, резюме - это соответственно предельно краткое обобщающее изложение содержания текста, критическая оценка прочитанного документа или произведения. В целях структурирования содержания изучаемой работы целесообразно составлять ее план, который должен раскрывать логику построения текста, а также способствовать лучшей ориентации студента в содержании изучаемой работы.

9.2 Методические указания студентам по написанию рефератов

1. Написание рефератов является одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня самостоятельной работы студентов, а также усиление контроля за такой работой. Целью написания рефератов является привитие студентам навыков самостоятельной работы с различными источниками, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы, обосновывая их соответствующим образом. В отличие от теоретических семинаров, при проведении которых студент приобретает, в частности, навыки высказывания своих суждений, изложения мнений других авторов в устной форме, написание рефератов даст ему навыки лучше делать то же самое, но уже в письменной форме, грамотным языком и в хорошем стиле.

2. Представляется, что в зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы):

- научно-проблемные рефераты;
- обзорно-информационные рефераты.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному спорному в теории вопросу и выработать собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием. В зависимости от изучаемой темы, состава и уровня подготовки студентов тема реферата может быть одной для всех студентов или таких тем может быть несколько, и они распределяются между студентами учебной группы. На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях

может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

1) краткое изложение основных положений той или иной книги монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.), как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме (разделу) курса технологии поиска работы. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов (15-20 минут);

2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме или вопросу, опубликованных в периодической печати. Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц, через 1,5 интервал.

9.3 Методические рекомендации студентам по подготовке докладов

Перед написанием доклада студенту необходимо вникнуть в сущность проблемы, которую ему предстоит освещать. Для этого студенту нужно иметь развернутый перечень литературы, посвященной анализу рассматриваемого вопроса. Перечень должен содержать различные источники по теме: учебники, учебные пособия, научные исследования, статьи и т.д. Уже сам процесс обобщения литературы по теме требует серьезных творческих усилий, ибо предполагает кропотливую работу с каталогом в библиотеке, знакомство с дополнительной учебной литературой, усвоение тематики статей, публикуемых в периодических изданиях. Методическую помощь по составлению структуры доклада, списка литературы студенту целесообразно получить у преподавателя. Важный предварительный этап работы над докладом - это составление его плана. План должен предусматривать вводную часть, перечень основных вопросов и заключительную часть. Во вводной части необходимо обосновать актуальность темы, обозначить целевую установку доклада, дать обзор информационных источников, которые использует автор в своем докладе.

В основной части доклада должна присутствовать логически стройная, исчерпывающая аргументация по обоснованию тех тезисов, которые автор выдвигает в качестве главной идеи доклада. Это могут быть 2-3 положения, сформулированные в форме утверждения по поводу рассматриваемой проблемы. Каждому положению целесообразно посвятить отдельный вопрос (раздел) доклада. Аргументация, выдвигаемая автором, должна иметь научный характер. Это значит, что студенту следует работать лишь с той информацией, которая имеет объективный характер и возможность проверки. Такую информацию необходимо тщательно систематизировать и выявить в ней главное, сущностное, а уже на этой основе строить рациональную, логически непротиворечивую цепь аргументов, доказывающих истинность выдвигаемых докладчиком тезисов. Заключительная часть доклада должна содержать обоснованные выводы, которые вытекают из рассмотренных докладчиком положений.

9.4 Методические рекомендации студентам по подготовке презентаций

Проведение презентаций предусмотрено для дополнительного контроля, для расширения представлений о предмете. Проведение презентаций в качестве самостоятельной работы студентов направлено на формирование навыков самостоятельной работы с дополнительными источниками информации. В процессе внеаудиторной работы обучающийся в большей степени сталкивается с различными сторонами реальности, что способствует развитию у обучающихся новых навыков и умений. В первую очередь тех умений, которые относятся к организации собственной работы. Это – планирование своей деятельности, реалистичное восприятие своих возможностей, умение работать с информацией.

Мультимедийные презентации – это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередувание или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в

максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов.

1. Подготовка и согласование с преподавателем текста доклада
2. Разработка структуры презентации
3. Создание презентации в Power Point
4. Согласование презентации и репетиция доклада.

На первом этапе производится подготовка и согласование с преподавателем текста доклада. На втором этапе производится разработка структуры компьютерной презентации. Студент составляет варианты сценария представления результатов собственной деятельности и выбирает наиболее подходящий. На третьем этапе он создает выбранный вариант презентации в Power Point. На четвертом этапе производится согласование презентации и репетиция доклада. Цель доклада – помочь студенту донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации. После проведения всех четырех этапов выставляется итоговая оценка.

Требования к формированию компьютерной презентации. Компьютерная презентация должна содержать начальный и конечный слайды. Структура компьютерной презентации должна включать оглавление, основную и резюмирующую части. Каждый слайд должен быть логически связан с предыдущим и последующим. Слайды должны содержать минимум текста (на каждом не более 10 строк). Необходимо использовать графический материал (включая картинки), сопровождающий текст (это позволит разнообразить представляемый материал и обогатить доклад выступающего студента). Компьютерная презентация может сопровождаться анимацией, что позволит повысить эффект от представления доклада (но акцент только на анимацию недопустим, т.к. злоупотребление им на слайдах может привести к потере зрительного и смыслового контакта со слушателями).

Время выступления должно быть соотнесено с количеством слайдов из расчета, что компьютерная презентация, включающая 10-15 слайдов, требует для выступления около 7-10 минут. Подготовленные для представления доклады должны отвечать требованиям:

цель доклада должна быть сформулирована в начале выступления;

выступающий должен хорошо знать материал по теме своего выступления, быстро и свободно ориентироваться в нем;

недопустимо читать текст со слайдов или повторять наизусть то, что показано на слайде;

речь докладчика должна быть четкой, умеренного темпа;

докладчику во время выступления разрешается держать в руках листок с тезисами своего выступления, в который он имеет право заглядывать;

докладчик должен иметь зрительный контакт с аудиторией;

после выступления докладчик должен оперативно и по существу отвечать на все вопросы аудитории (если вопрос задан не по теме, то преподаватель должен снять его).

Оценивание презентации. Оцениванию подвергаются все этапы презентации: собственно компьютерная презентация, т.е. ее содержание и оформление; доклад; ответы на вопросы аудитории.

Критерии оценки выполнения презентации включают содержательную и организационную стороны, речевое оформление. Количество баллов определяется путем соответствия показателей:

полное соответствие – 2 балла

частичное соответствие – 1 балл

несоответствие – 0 баллов.

Процедура оценивания прекращается, если студент превышает временной лимит презентации.

9.5 Методические рекомендации студентам по выполнению тестов

Тест определяется как система вопросов определенного содержания, специфической формы. Тест состоит из тестовых заданий и ответов к ним. В задании формулируется вопрос

или утверждение, содержащее постановку проблемы, и готовые ответы, которые студент подбирает самостоятельно. Среди ответов правильным обычно бывает только один, неправильных ответов должно быть 2-3. В тексте задания должна быть устранена всякая двусмысленность или неясность формулировок. В основную часть задания следует включать как можно больше слов, оставляя для ответа не более двух-трех наиболее важных, ключевых слов для данной проблемы. Тесты составлены так, что они охватывают все темы учебного курса по дисциплине. Всего студентам предлагается ответить на тесты, которые разбиты по темам изученного материала. Каждый тест включает вопрос и несколько вариантов ответов. Студенту достаточно выбрать один или несколько вариантов из предложенных ответов.

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

Нет необходимости

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переформируется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета. Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 2018/2019 УЧЕБНЫЙ ГОД

[Организационное поведение]

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

| |
|---|
| ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД) |
| |
| ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД) |
| |
| УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД) |
| |
| Реквизиты протокола заседания кафедры |
| _____ |
| дата |