



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)  
Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Белебее Республики Башкортостан



УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»  
в г. Белебее Республики Башкортостан

Л.М. Инаходова

25.05.2023 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.03.ДВ.02.01 «Организационное поведение и управление персоналом»**

Код и направление подготовки (специальность)	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии</u>
Квалификация	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2023</u>
Выпускающая кафедра	<u>Инженерные технологии</u>
Кафедра-разработчик	<u>Инженерные технологии</u>
Объем дисциплины, ч. / з.е.	<u>72 / 2</u>
Форма контроля (промежуточная аттестация)	<u>Зачет</u>

Белебей 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (далее – РПД) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 09.03.02 «Информационные системы и технологии», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 19 сентября 2017 г. № 926, и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

старший преподаватель  
(должность, степень, ученое звание)

  
(подпись)

О.Г. Ярославлева  
(ФИО)

РПД рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 25.05.2023 г., протокол № 6.

Заведующий кафедрой

к.т.н., доцент  
(степень, ученое звание, подпись)



А.А. Цынаева  
(ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной  
программы

доцент, к.т.н.  
(степень, ученое звание, подпись)



З.Ф. Камальдинова  
(ФИО)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	3
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	3
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	4
4.1. Содержание лекционных занятий .....	4
4.2. Содержание лабораторных занятий .....	4
4.3. Содержание практических занятий .....	4
4.4. Содержание самостоятельной работы .....	4
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	5
6. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	6
7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения .....	6
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем .....	7
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	7
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) .....	7
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
Приложение 2. Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)	
Приложение 3. Аннотация рабочей программы дисциплины	



**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программ**

**Универсальные компетенции**

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.1</b> Осуществляет социальное взаимодействие в команде на основе технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии при решении задач в сфере профессиональной деятельности	<b>31 УК-3.1</b> Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия. <b>32 УК-3.1</b> Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.

**Общепрофессиональные компетенции**

Таблица 2

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

**Профессиональные компетенции**

Таблица 3

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Место дисциплины в структуре образовательной программы: часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Таблица 4

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3	Учебная практика: проектная практика; Социология и психология социальных коммуникаций	Психология управления персоналом	

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Таблица 5

Вид учебной работы	Всего часов	Курс 3
<b>Аудиторная контактная работа (всего),</b> в том числе:	<b>4</b>	<b>4</b>
лекционные занятия (ЛЗ)	2	2
лабораторные работы (ЛР)	0	0
практические занятия (ПЗ)	2	2
<b>Внеаудиторная контактная работа, КСР</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Самостоятельная работа (всего),</b> в том числе:	<b>62</b>	<b>62</b>
подготовка к ПЗ, выполнение соответствующих заданий	31	31
подготовка к зачёту	31	31
<b>Формы текущего контроля успеваемости</b>	Тестирование	Тестирование
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>
Контроль	4	4
<b>ИТОГО: час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>ИТОГО: з.е.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

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

Таблица 6

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы						
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	КСР	Конт- роль	Всего часов
1	Основы организационного поведения	2	-	-	31	1	2	36
2	Методы управления персоналом	-	-	2	31	1	2	36
<b>Итого:</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>72</b>

**4.1. Содержание лекционных занятий**

Таблица 7

№ ЛЗ	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол- во часов
<b>Курс 3</b>				
1	Основы организационного поведения	Принципы организационного поведения	Организационные отношения как предмет исследования Классификация и применение методов исследования организации Классификация принципов организации	2
<b>Итого за курс:</b>				<b>2</b>
<b>Итого:</b>				<b>2</b>

**4.2. Содержание лабораторных занятий**

Таблица 8

№ ЛР	Наименование раздела	Наименование лабораторной работы	Содержание лабораторной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол- во часов
<b>не предусмотрены учебным планом</b>				

**4.3. Содержание практических занятий**

Таблица 9

№ ПЗ	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол- во часов
<b>Курс 3</b>				
1	Методы управления персоналом	показатели оценки деятельности персонала предприятия	Оценка личных качеств и психологического климата.	2
<b>Итого за курс:</b>				<b>2</b>
<b>Итого:</b>				<b>2</b>

**4.4. Содержание самостоятельной работы**

Таблица 10

№ п/п	Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол- во часов
<b>Курс 3</b>				
1.	Основы организационного поведения	подготовка к практическим занятиям, выполнение соответствующих заданий	Организация как производственная и человеческая система. Цели и задачи функционирования и управления данной системы. Оценка поведенческого фактора человеческих ресурсов Коммуникационное поведение в организации. Иерархические уровни управления Разделение труда в управлении.	31
2.	Методы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям, выполнение соответствующих заданий	История развития управления персоналом. Измерение удовлетворенности работников. Лидерство в организации. Разделение труда в управлении.	
3.	Основы организационного поведения	подготовка к зачету	Подготовка к зачету путем изучения теоретического материала по вопросам.	31
	Методы управления персоналом			
<b>Итого за курс:</b>				<b>62</b>
<b>Итого:</b>				<b>62</b>

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

### **Методические указания при работе на лекции**

До лекции обучающийся должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции для того, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут подняты в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

### **Методические указания при подготовке и работе на практическом занятии**

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа обучающихся во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выработать определенные решения по обозначенной проблеме. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

### **Методические указания по самостоятельной работе**

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т. д.;
- в методическом кабинете, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

### **Методические указания по подготовке к тестированию**

Тестовые задания – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Успешное выполнение тестовых заданий является необходимым условием итоговой положительной оценки. Выполнение тестовых заданий предоставляет обучающимся возможность самостоятельно контролировать уровень своих знаний, обнаруживать пробелы в знаниях и принимать меры по их ликвидации. Форма изложения тестовых заданий позволяет закрепить и восстановить в памяти пройденный материал. Тестовые задания охватывают основные вопросы по изучаемой теме. Для формирования заданий использована как закрытая, так и открытая форма. У обучающегося есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Для выполнения тестовых заданий обучающиеся должны изучить лекционный материал по теме,

соответствующие разделы литературы по дисциплине. Контрольный тест выполняется обучающимся самостоятельно во время практических занятий.

## 6. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

Таблица 11

№ п/п	Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)	Книжный фонд (КФ) или электрон. ресурс (ЭР)	Литература	
			учебная	для самост. работы
1.	Экономика управления персоналом: учебное пособие / Горбунова Ю.Н., Гагаринская Г.П., Верещагина С.С., Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ: 2016.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 91154">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 91154</a>	ЭР	+	
2.	Управление персоналом: учебное пособие / Шлендер П.Э., Лукашевич В.В., Мостова В.Д., Артемьев А.Н., Соскин Я.Г., ЮНИТИ-ДАНА, ред. Шлендер П.Э.: 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71073">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71073</a>	ЭР	+	
3.	Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие / Бакирова Г.Х., ЮНИТИ-ДАНА: 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81838">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81838</a>	ЭР		+
4.	Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1: учебное пособие / Селиверстова М.В., Шкляева Н.А., Сургутский государственный педагогический университет: 2019.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 94289">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 94289</a>	ЭР		+
5.	Управление персоналом: учебное пособие / Инжиева Д.М., Университет экономики и управления: 2016.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272</a>	ЭР	+	
6.	Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Масалова Ю.А., Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»: 2016.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87107">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87107</a>	ЭР	+	
7.	Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: учебное пособие / Беляев М.К., Максимчук О.В., Навроцкий Б.А., Ильина Г.Н., Безнебеева А.М., Некрасова О.О., Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет: 2014.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 26239">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 26239</a>	ЭР		+

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://elib.samgtu.ru)) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

## 7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование. Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

### Программное обеспечение

Таблица 12

№ п/п	Название	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)	Правообладатель (производитель)	Страна происхождения (иностранное или отечественное)
1.	Пакет офисных программ LibreOffice	свободно распространяемое	The Document Foundation	иностранное
2.	Пакет офисных программ Microsoft Office	лицензионное	Microsoft	иностранное
3.	Adobe Reader	свободно распространяемое	Adobe Systems Incorporated	иностранное
4.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	лицензионное	НПО «ВМИ»	отечественное
5.	Операционная система Microsoft Windows	лицензионное	Microsoft	иностранное
6.	Операционная система семейства Unix	свободно распространяемое	The Linux Foundation	иностранное
7.	Яндекс.Браузер	свободно распространяемое	Яндекс	отечественное

## 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

Таблица 13

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1.	Электронно-библиотечная система IPRbooks	Электронно-библиотечная система	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система СамГТУ	Электронная библиотека СамГТУ	<a href="https://elib.samgtu.ru/">https://elib.samgtu.ru/</a>
3.	eLIBRARY.RU	Научная электронная библиотека	<a href="http://www.elibrary.ru/">http://www.elibrary.ru/</a>

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

### Лекционные занятия

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

### Практические занятия

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

### Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- методический кабинет (ауд. 9);
- компьютерные классы (ауд. 6, 15).

## 10. Фонд оценочных средств по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации представлен в Приложении 1.

Полный комплект контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, практике хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.



## Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

по дисциплине

## Б1.В.03.ДВ.02.01 «Организационное поведение и управление персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии</u>
Квалификация	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2023</u>
Выпускающая кафедра	<u>Инженерные технологии</u>
Кафедра-разработчик	<u>Инженерные технологии</u>
Объем дисциплины, ч. / з.е.	<u>72 / 2</u>
Форма контроля (промежуточная аттестация)	<u>зачет</u>

**1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и признаков проявления компетенций (дескрипторов), которыми должен овладеть обучающийся в ходе освоения образовательной программы**

**Универсальные компетенции**

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.1</b> Осуществляет социальное взаимодействие в команде на основе технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии при решении задач в сфере профессиональной деятельности	<b>31 УК-3.1</b> Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия. <b>32 УК-3.1</b> Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.

**Общепрофессиональные компетенции**

Таблица 2

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

**Профессиональные компетенции**

Таблица 3

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

**Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения**

Таблица 4

Код и индикатор достижения компетенции	Оценочные средства			Промежуточная аттестация
	Раздел 1.		Раздел 2.	
	Основы организационного поведения	Методы управления персоналом		
Тестирование				зачет
УК-3.1	31 УК-3.1 32 УК-3.1	31 УК-3.1 32 УК-3.1		31 УК-3.1 32 УК-3.1

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе**

**2.1. Формы текущего контроля успеваемости**

Промежуточная аттестация проводится в виде письменного/устного опроса, тестирования и представляет собой ответы на 2 вопроса и выполнение тестовых заданий.

**Примерный перечень вопросов к тестированию**

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1.	б	Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знаниях и компетенции персонала? а) индивидуалистические организации б) эдхократические организации+ в) партисипативные организации	УК-3	2

		г) корпоративные организации		
2.	б	Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений? а) Альберт Бандура б) Элтон Мэйо+ в) Джордж Келли	УК-3	2
3.	б	Что такое мотивация? а) достижение личных целей через достижение общих целей б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации в) достижение желаемого результата	УК-3	2
4.	в	Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации? а) организационный дизайн б) организационная культура в) организационная структура	УК-3	2
5.	г	Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными? а) партисипативные организации б) эджократические организации в) индивидуалистические организации г) корпоративные организации	УК-3	2
6.	в	Что является наилучшей формой преодоления конфликта? а) через стратегию приспособления б) через стратегию игнорирования в) через стратегию окончательного решения г) через стратегию компромисса	УК-3	2
7.	г	Что является источниками групповой эффективности? а) организационная культура б) навыки в) групповые нормы+ г) роли	УК-3	2
8.	г	Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях? а) В низкой дисциплине в коллективе б) В отсутствии авторитета у руководителя в) В перегрузке официальных каналов связи г) В неформальной структуре организации д) В демократическом стиле руководства	УК-3	2
9.	б	Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации: а) Для любых компаний б) Крупных, диверсифицированных компаний в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+ г) Средних, специализированных компаний	УК-3	2
10.	в	Что делает функциональный конфликт? а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+ б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности в) делает процесс принятия решений более эффективным	УК-3	2

## 2.2. Формы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде письменного/устного опроса, тестирования и представляет собой ответы на 2 вопроса и выполнение тестовых заданий.

### Примерный перечень вопросов к зачету

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1	Организация - это структурированное и скоординированное объединение индивидов, групп и ресурсов для достижения определенных целей и задач. Организация является объектом	Понятие организации. Объект, предмет	УК-3	2

	изучения теории организации, которая исследует основные принципы, методы и закономерности создания и функционирования организаций, а также процессы их развития и адаптации к изменяющимся условиям.	изучения теории организации.		
2	Организационное поведение - это наука, изучающая поведение людей в организациях и факторы, влияющие на это поведение. Управление персоналом - это процесс, направленный на эффективное использование человеческих ресурсов организации. Оба этих направления тесно связаны друг с другом и имеют много общих тем для исследования. Организационное поведение играет важную роль в управлении персоналом, так как оно помогает понять, как люди ведут себя в организации и какие факторы влияют на их поведение. Это позволяет менеджерам принимать более эффективные решения, связанные с управлением людьми, такие как выбор методов мотивации, разрешение конфликтов и улучшение коммуникации внутри организации.	Организационное поведение и его роль в управлении персоналом.	УК-3	2
3	Организационное поведение может быть классифицировано по таким критериям, как степень осознанности, тип субъекта, тип воздействия на субъекта, последствия реализации типа поведения для группы, форма протекания. В соответствии со степенью осознанности организационного поведения выделяют осознанное и неосознанное; по целям различают организационное поведение для выполнения индивидуальных, групповых, общеорганизационных целей; согласно типу субъекта поведение в организации может быть индивидуальным, групповым, ролевым и организационным; по типу воздействия на субъекта выделяют реактивное, конформное, ролевое; по последствиям реализации поведения – конструктивное и деструктивное; по критерию формы протекания – кооперированное и конфликтное.	Классификация организационного поведения.	УК-3	2
4	Структура организации играет важную роль в управлении персоналом, поскольку она определяет, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и как принимаются решения в организации. Если структура организации хорошо продумана и соответствует целям и задачам компании, то это может способствовать эффективному управлению персоналом и достижению высоких результатов. Однако, если структура организации является слишком сложной или негибкой, это может привести к снижению производительности и конфликтам между сотрудниками. Поэтому важно регулярно анализировать и оптимизировать структуру организации для обеспечения ее эффективности и конкурентоспособности на рынке.	Значение структуры организации в управлении персоналом.	УК-3	2
5	Теория жизненных циклов организации описывает процесс развития организации от ее создания до ликвидации или реорганизации. Эта теория включает в себя различные стадии, такие как формирование, рост, зрелость и упадок. На каждой стадии организация сталкивается с определенными проблемами и возможностями, которые необходимо учитывать при управлении ею.	Теория жизненных циклов организации.	УК-3	2
6	Организация существует в определенной среде, которая включает в себя как внутренние, так и внешние факторы. Внутренняя среда организации состоит из ее структуры, культуры, технологий и других ресурсов, которые влияют на ее деятельность. Внешняя среда включает в себя экономические, социальные, политические и технологические факторы, которые могут влиять на организацию. Организация должна постоянно анализировать свою внутреннюю и внешнюю среду, чтобы определить свои сильные и слабые стороны и принимать обоснованные решения о своем развитии и взаимодействии с внешней средой	Внешняя и внутренняя среда организации. Проблемы взаимодействия организации со средой.	УК-3	2
7	Открытая система - это система, которая обменивается с окружающей средой энергией и информацией. Открытая организация имеет множество связей с внешней средой, принимает внешние влияния и адаптируется к ним. Закрытая организация, наоборот, изолирована от внешней среды и не подвержена ее влиянию. Организация как открытая система должна поддерживать баланс между внутренней и внешней средой. Если этот баланс нарушается, организация может столкнуться с проблемами, такими как снижение эффективности, потеря конкурентоспособности и даже банкротство.	Понятие открытой и закрытой организации. Организация как открытая система. Проблема баланса с внешней средой.	УК-3	2
8	Внутренняя среда организации включает в себя все элементы, которые находятся внутри организации и влияют на ее работу. К факторам внутренней среды относятся структура организации, культура, технологии, ресурсы и другие элементы, которые определяют функционирование организации	Внутренняя среда организации. Факторы внутренней среды.	УК-3	2
9	Внешняя среда организации включает в себя все факторы, которые находятся за пределами организации и могут влиять на ее	Внешняя среда организации.	УК-3	2

	деятельность. К таким факторам относятся экономические условия, технологические изменения, конкурентная обстановка, законодательство, политические события и многие другие.	Факторы внешней среды.		
10	Организация как процесс - это совокупность действий, направленных на создание и поддержание структуры организации. Этот процесс включает в себя определение целей и задач, формирование структуры, распределение ресурсов и управление взаимодействием между различными элементами организации. Проблема самоорганизации заключается в способности организации адаптироваться к изменяющимся условиям без внешнего вмешательства. Самоорганизация может происходить на разных уровнях - от отдельных элементов до всей системы в целом. Для успешной самоорганизации необходимо наличие обратной связи, гибкости структуры и способности к обучению.	Организация как процесс. Проблема самоорганизации.	УК-3	2
11	Организация как социальная система включает в себя людей, взаимодействующих друг с другом для достижения общих целей. Социальная система характеризуется наличием структуры, правил, норм и ценностей, которые определяют поведение людей в организации. Одним из ключевых аспектов социальной системы является коммуникация между членами организации. Эффективная коммуникация способствует обмену информацией, решению проблем и согласованию действий. Еще одним важным аспектом социальной системы является лидерство. Лидерство включает в себя способность влиять на поведение других людей, мотивировать их и координировать их действия.	Организация как социальная система.	УК-3	2
12	Теория личности состоит из многих «мини» теорий, каждая из которых фокусируется на отдельных вопросах или темах, рассматриваемых психологией. Эти темы составляют концептуальную область теории личности – они раскрывают содержание теории и границы ее приложения. Несмотря на все их разнообразие, теории личности имеют общую концептуальную основу, каркас, состоящий из шести основных блоков: структура, мотивация, развитие, психопатология, психическое здоровье и изменение личности вследствие терапевтического воздействия.	Представление о личности. Компоненты теории личности.	УК-3	2
13	Организационная структура - это способ организации работы в компании. Она определяет, кто отвечает за принятие решений, как распределяются обязанности между сотрудниками и как они взаимодействуют друг с другом. При проектировании организационной структуры необходимо учитывать множество факторов, таких как размер компании, ее цели и задачи, а также стиль управления. Важно также обеспечить гибкость структуры, чтобы она могла адаптироваться к изменяющимся условиям.	Проектирование организационных структур.	УК-3	2
14	Линейная организационная структура: это самая простая форма организационной структуры. В этой структуре каждый сотрудник имеет только одного непосредственного начальника. Линейно-функциональная (штабная) организационная структура: в этой структуре у каждого сотрудника есть несколько непосредственных начальников, которые отвечают за разные функции (например, маркетинг, финансы, производство).	Типы организационных структур. Линейные и линейно-функциональные (штабные) структуры.	УК-3	2
15	Функциональная организационная структура: эта структура похожа на линейно-функциональную, но в ней еще больше уровней управления. Дивизиональная организационная структура: эта структура используется в больших компаниях, которые работают в разных отраслях или регионах. В этой структуре компания делится на подразделения, каждое из которых имеет свою собственную структуру управления.	Типы организационных структур. Функциональные и дивизиональные структуры.	УК-3	2
16	Проектная организационная структура: эта структура создается для реализации конкретного проекта. После завершения проекта структура распускается. Матричная организационная структура: эта структура сочетает в себе элементы проектной и функциональной структур. Сотрудники работают в команде, которая создается для реализации проекта, но при этом они продолжают выполнять свои обычные обязанности.	Типы организационных структур. Проектные и матричные структуры.	УК-3	2
17	Сетевая организация - это тип организации, в которой нет единого центра управления, а все участники сети работают вместе для достижения общей цели. В сетевых организациях часто используются виртуальные предприятия, которые позволяют компаниям сотрудничать друг с другом без необходимости физического присутствия. Особенности управления виртуальными предприятиями включают в себя необходимость координации работы различных участников сети,	Сетевые организации. Особенности управления виртуальными предприятиями.	УК-3	2

	обеспечение прозрачности информации и эффективное использование ресурсов. Кроме того, сетевые организации могут сталкиваться с проблемами управления рисками и обеспечения безопасности данных.			
18	Современные концепции организации постоянно развиваются и изменяются, чтобы соответствовать новым условиям и требованиям рынка. Некоторые из перспективных форм организаций включают в себя сетевые организации, виртуальные предприятия, организации с плоской структурой и организации, основанные на знаниях. Также развиваются концепции гибкой специализации, когда работники могут легко переключаться между разными задачами и областями деятельности.	Современные концепции организации. Перспективные формы организаций.	УК-3	2
19	Коллектив - это группа людей, работающих вместе для достижения общей цели. Динамика развития коллектива включает в себя несколько этапов: – Формирование: на этом этапе коллектив только начинает свою работу, и члены коллектива знакомятся друг с другом. – Консолидация: на этом этапе коллектив начинает работать вместе, и формируются устойчивые связи между членами коллектива. – Зрелость: коллектив работает эффективно и достигает поставленных целей. – Распад: коллектив прекращает свою деятельность, и его члены переходят в другие коллективы или покидают организацию.	Коллектив как социальный объект управления. Динамика развития коллектива.	УК-3	2
20	Формальная группа - это группа, которая создана в рамках организации и имеет определенную структуру и цели. Например, отдел маркетинга или отдел продаж. Неформальная группа - это группа, которая образуется спонтанно и не имеет формальной структуры. Неформальные группы могут возникать на основе общих интересов, хобби или дружеских связей. Феномен лидерства заключается в том, что в группе всегда есть человек или несколько людей, которые занимают лидирующие позиции и влияют на принятие решений. Лидер может быть формальным (например, начальник отдела) или неформальным (например, самый опытный сотрудник).	Формальные и неформальные группы. Феномен лидерства.	УК-3	2
21	Социограмма - это графическое изображение связей между членами группы. Социоматрица - это таблица, в которой представлены данные о взаимоотношениях между членами группы. Социограммы и социоматрицы могут использоваться для анализа взаимоотношений в коллективе и выявления возможных проблем. Они могут помочь определить, какие отношения являются наиболее важными и какие могут быть улучшены.	Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Социограммы и социоматрицы коллектива.	УК-3	2
22	Социально-психологический климат - это общая атмосфера в коллективе, которая складывается из отношений между сотрудниками, их эмоций, мнений и поведения. Климат может быть положительным, отрицательным или нейтральным. Положительный климат способствует продуктивной работе, а отрицательный - может привести к конфликтам и снижению эффективности. Чтобы создать положительный климат в коллективе, необходимо уделять внимание таким аспектам, как уважение, доверие, поддержка и коммуникация.	Социально-психологический климат.	УК-3	2
23	Конфликты в организации могут возникать по разным причинам, таким как разногласия по поводу целей, ресурсов, стилей руководства и т. д. Виды конфликтов: Межличностные конфликты; Внутригрупповые конфликты; Междугрупповые конфликты; Организационные конфликты. Конфликтное поведение может быть как конструктивным, так и деструктивным.	Конфликты в организации. Виды конфликтов. Конфликтное поведение.	УК-3	2
24	Конфликт - это ситуация, когда интересы двух или более сторон сталкиваются и вызывают разногласия. Разрешение конфликтов может быть сложным процессом, но есть несколько способов, которые могут помочь достичь согласия. Один из способов разрешения конфликтов - это переговоры. Другой способ разрешения конфликтов - это медиация. Третий способ разрешения конфликтов - это арбитраж.	Конфликт. Способы разрешения конфликтов.	УК-3	2
25	Социограмма и социоматрица - это методы анализа социальных связей в группе. Социограмма представляет собой графическое изображение этих связей, а социоматрица - таблицу, в которой эти связи представлены в числовой форме. Социограмма может быть полезна для определения лидеров и аутсайдеров в группе, выявления конфликтных ситуаций и определения наиболее эффективных способов коммуникации между членами группы. Социоматрица позволяет более точно определить степень близости между членами группы и выявить скрытые конфликты.	Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Социограммы и социоматрицы.	УК-3	2
26	Власть - это способность одного человека или группы влиять на поведение других людей. Руководство - это процесс управления	Власть, руководство,	УК-3	2



	организацией или группой людей. Лидерство - это способность человека влиять на других людей и мотивировать их на достижение целей. Отличительные особенности этих понятий заключаются в том, что власть может быть использована для контроля над людьми, руководство связано с управлением организацией, а лидерство предполагает наличие определенных качеств у человека, которые позволяют ему влиять на других.	лидерство. Отличительные особенности понятий.		
27	Лидерство - это процесс влияния на группу людей для достижения общей цели. Существует несколько концепций лидерства, которые различаются по своим подходам к управлению и стилю руководства. Например, существуют авторитарные лидеры, которые принимают решения самостоятельно и не учитывают мнение других членов команды, и демократические лидеры, которые привлекают всех членов команды к принятию решений. Также существуют трансформационные лидеры, которые вдохновляют своих последователей и помогают им развиваться, и транзакционные лидеры, которые фокусируются на выполнении задач и контроле за соблюдением правил.	Лидерство. Концепции лидерства.	УК-3	2
28	Стиль руководства - это подход, который использует руководитель для управления своей командой. Эффективный руководитель должен уметь находить баланс между разными стилями руководства, чтобы достичь наилучших результатов. Черты эффективного руководителя включают в себя умение слушать, принимать решения быстро и эффективно, а также умение работать в команде.	Стиль руководства. Эффективное руководство. Черты эффективного руководства	УК-3	2
29	Межличностные отношения в коллективе являются сложным многогранным процессом установления и развития контактов между людьми. Межличностные отношения включают: восприятие и понимание людьми друг друга; межличностная привлекательность (притяжение и симпатия); взаимодействие и поведение (в частности, ролевое). Эмоции - это внутренние переживания человека, которые возникают в ответ на различные ситуации. Стресс - это состояние напряжения, которое может возникнуть в результате различных факторов, таких как усталость, беспокойство, страх и т.д. Эмоции и стресс могут влиять на поведение человека и его здоровье.	Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Эмоции и стресс.	УК-3	2
30	Коммуникации в организациях являются важным аспектом для успешного функционирования. Межличностная модель общения предполагает, что общение происходит между двумя людьми, каждый из которых имеет свои особенности и потребности. Для успешной коммуникации необходимо учитывать эти особенности и находить общий язык с каждым участником общения.	Коммуникации в организациях. Межличностная модель процесса общения.	УК-3	2
31	Организационная культура - это система ценностей, норм и правил, которые определяют поведение сотрудников в организации. Классификация организационной культуры может быть основана на различных критериях, таких как степень формализации, тип структуры, уровень конфликтности и т.д.	Понятие организационной культуры. Классификация организационной культуры.	УК-3	2
32	Существует множество типологий организационной культуры, но наиболее распространенными являются следующие типы: Клановая культура; Адхократическая культура; Рыночная культура; Иерархическая культура. Каждый тип организационной культуры имеет свои преимущества и недостатки, поэтому выбор типа культуры зависит от целей и стратегии организации.	Типология организационной культуры.	УК-3	2
33	На предприятии основные принципы построения системы отбора кадров следующие: - поиск и отбор кадров должны быть увязаны с программами, реализуемыми в сфере управления персоналом, призванных обеспечить достижение поставленных целей предприятия и успех в реализации стратегии, разработанной руководством; - при поиске и отборе следует принимать во внимание как уровень профессиональной компетенции кандидатов, так и их возможность вписываться в культурную и социальную структуру предприятия; - работникам кадровой службы необходимо учитывать не только все требования трудового законодательства, но и обеспечить справедливый подход ко всем кандидатам и претендентам на вакантную должность.	Персонал организации. Поиск и отбор персонала.	УК-3	2
34	Психология делового общения - это наука, изучающая процессы	Психология	УК-3	2

	общения в контексте профессиональной деятельности. Деловой этикет - это набор правил и норм поведения, которые регулируют взаимоотношения между деловыми партнерами, коллегами и клиентами. Тактика делового общения включает в себя различные методы и приемы, которые используются для достижения поставленных целей в процессе общения.	делового общения. Деловой этикет. Тактика делового общения		
35	Сетевые организации - это форма организации, при которой компания взаимодействует с другими компаниями для достижения своих целей. Организационное развитие - это процесс улучшения работы организации путем изменения ее структуры, культуры и поведения сотрудников.	Перспективные формы организаций. Сетевые организации.	УК-3	2
36	Организационное развитие – это процесс совершенствования структуры, культуры и методов работы организации для повышения ее эффективности и достижения поставленных целей. Этот процесс может включать в себя изменение организационной структуры, улучшение коммуникации между сотрудниками, внедрение новых технологий и т.д. Целью организационного развития является создание условий для развития организации и повышения ее конкурентоспособности.	Организационное развитие. Понятие и сущность.	УК-3	2
37	Экстенсивный путь развития предполагает увеличение количества ресурсов и расширение деятельности организации. Это может быть увеличение объема производства, открытие новых филиалов, расширение ассортимента продукции и т.д. Интенсивный путь развития связан с повышением эффективности использования ресурсов и улучшением качества работы. Это может включать в себя внедрение новых технологий, повышение квалификации сотрудников, улучшение менеджмента и т.д. Выбор пути развития зависит от многих факторов, включая цели организации, ее ресурсы и условия внешней среды.	Экстенсивное и интенсивное развитие организации. Два подхода к управлению изменениями.	УК-3	2

### Примерный перечень тестовых заданий к промежуточной аттестации

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1.	г	Элементы организации, представляющие собой группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели: а) структурные подразделения б) общие собрания в) профсоюзы г) формальные организации д) неформальные организации	УК-3	2
2.	а	Система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации: а) организационная культура б) организационная структура в) система управления г) социально-экономическая система	УК-3	2
3.	б	Укажите основной закон организации: а) Закон развития б) Закон синергии в) Закон единства и борьбы противоположностей г) Закон полноты частей системы	УК-3	2
4.	б	Подход, нацеленный на выявление динамики организации: а) системный подход б) поведенческий подход в) процессный подход г) функциональный подход д) ситуационный подход	УК-3	2
5.	г	Подход, отражающий преимущественно статику организации: а) системный подход б) поведенческий подход в) процессный подход г) функциональный подход д) ситуационный подход	УК-3	2
6.	а	Цели социальных организаций:	УК-3	2

		а) могут иметь иерархическую структуру б) имеют кибернетическую структуру в) идентичны целям биологических и технических систем г) представляют собой единство потребностей-средств-результатов		
7.	б	Универсальной теорией формирования организаций является а) теория Брауна б) теория Гласиера в) теория Джексона г) теория Саймона	УК-3	2
8.	а	Укажите факторы развития социальной организации: а) изменения на рынке спроса и предложения, изменения внешней и внутренней среды, изменения приоритетов потребностей, изменения экологии б) объективные и субъективные, природные и технологические, статичные и динамичные в) политические, экономические, психологические, технологические г) природно-климатические, социально-демографические, финансово-экономические, материально-технические	УК-3	2
9.	г	Какие фазы (стадии) жизненного цикла проходит организация в своем развитии: а) внедрение на рынок, рост, зрелость и спад б) научные исследования, проектирование, производство, эксплуатация, утилизация в) формирование концепции, разработка, реализация, завершение. г) становление, рост, зрелость, упадок	УК-3	2
10.	в	Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)? а) межгрупповые б) межличностные в) все ответы верны г) между личностью и группой	УК-3	2
11.	б	Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели? а) конфликтность б) лидерство в) полномочия	УК-3	2

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

#### 3.1. Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 5

№ п/п	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений, обучающихся
1.	Тестирование	систематически на практических занятиях / устно	экспертный	По пятибалльной шкале	рабочая книжка преподавателя
2.	Промежуточная аттестация – вопросы к зачету	по окончании изучения дисциплины/ устно	экспертный	Зачтено / не зачтено	зачетная ведомость, зачетная книжка

#### 3.2. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

##### Критерии оценивания тестовых заданий

Таблица 6

Шкала оценивания	Критерии оценки	Кол-во баллов
«Отлично»	выше 84% правильных ответов	(66-100) баллов
«Хорошо»	от 68 до 84% правильных ответов	(46-65) баллов
«Удовлетворительно»	от 51 до 67% правильных ответов	(26-45) баллов
«Неудовлетворительно»	Менее 51% правильных ответов	(0-25) баллов

##### Общие критерии и шкала оценивания результатов для допуска к промежуточной аттестации

Таблица 7

Наименование оценочного средства		Балльная шкала
1.	Тестирование	5-100 баллов
<b>Итого:</b>		100 баллов

Максимальное количество баллов за семестр – 100. Обучающийся допускается к экзамену при условии 51 и более набранных за семестр баллов.

### 3.3 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимися материала и формирования компетенций, предусмотренных программой учебной дисциплины.

Успеваемость определяется оценками: зачтено; не зачтено.

**«Зачтено»** – выставляется, когда обучающийся освоил компетенции дисциплины на **51-100 %** и показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично, последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

**«Не зачтено»** – выставляется, если обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на **51%** и при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

#### Шкала оценивания результатов

Таблица 8

Процентная шкала (при ее использовании)	Оценка в системе: «зачтено - не зачтено»
0-50%	Не зачтено
51-100%	Зачтено

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»  
в г. Белебее Республики Башкортостан

\_\_\_\_\_ Л.М. Инаходова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)**  
**Б1.В.03.ДВ.02.01 «Организационное поведение и управление персоналом»**

по направлению подготовки (специальности) 09.03.02 «Информационные системы и технологии» по  
направленности (профилю) подготовки «Информационные системы и технологии»  
**на 20\_\_/20\_\_ учебный год**

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1) .....
- 2) .....

Разработчик дополнений и изменений:

\_\_\_\_\_ (должность, степень, ученое звание)      \_\_\_\_\_ (подпись)      \_\_\_\_\_ (ФИО)

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.,  
протокол № \_\_\_\_\_.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (степень, звание, подпись)      \_\_\_\_\_ (ФИО)

## Аннотация рабочей программы дисциплины

## Б1.В.03.ДВ.02.01 «Организационное поведение и управление персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии</u>
Квалификация	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2023</u>
Выпускающая кафедра	<u>Инженерные технологии</u>
Кафедра-разработчик	<u>Инженерные технологии</u>
Объем дисциплины, ч. / з.е.	<u>72 / 2</u>
Форма контроля (промежуточная аттестация)	<u>зачет</u>

Курс	Час. / з.е.	Лек. зан., час.	Лаб. зан., час.	Практич. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
5	72 / 2	2	-	2	2	62	4	зачет
Итого	72 / 2	2	-	2	2	62	4	зачет

<b>Универсальные компетенции:</b>	
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Осуществляет социальное взаимодействие в команде на основе технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии при решении задач в сфере профессиональной деятельности
<b>Общепрофессиональные компетенции:</b>	
не предусмотрены учебным планом	
<b>Профессиональные компетенции:</b>	
не предусмотрены учебным планом	

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с организацией и принципами управления индивидуальным поведением. Изучает методы управления персоналом, показатели оценки деятельности персонала предприятия

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточный контроль в форме зачета.