

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 01.07.2024 12:22:15  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a253869400a1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ СЕРВИСА И ОТРАСЛЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА В ОТРАСЛЯХ ТЭК

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель КСН

Артамонов Е.В.

«17» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина: Организационное поведение

направление: 27.03.05 «Инноватика»

профиль: «Финансово-экономическое управление инновациями»

квалификация: бакалавр

программа: прикладной бакалавриат

форма обучения: очная 4 года/ заочная 5 лет

курс 3/3

семестр 5/6

Аудиторные занятия 36/18 часов, в т.ч.:

Лекции – 18/10 часов

Практические занятия – 18/8 часов

Лабораторные занятия – не предусмотрено

Самостоятельная работа – 108/126 часа, в т.ч.:

Курсовая работа (проект) – не предусмотрено

Расчётно-графические работы – не предусмотрено

Контрольная работа (заочное обучение) – - /6 семестр

Вид промежуточной аттестации:

Зачет – 5/6 семестр

Общая трудоемкость 4 зач. ед./ 144 часа

Рабочая программа разработана в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1006 от 11.08.2016

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры менеджмента в отраслях ТЭК, протокол № 9 от « 15 » 06 2020 г.

Заведующий кафедрой МТЭК  В.В. Пленкина

**Рабочую программу разработал:**

Л.С. Ковальжина, доцент,  
канд. социол. наук



### 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью изучения дисциплины** изучение человеческого фактора с учетом трех уровней поведения: личностного, группового и организационного, а также исследование влияния поведения людей на эффективность деятельности организации и возможностей воздействия на него.

#### **Задачи дисциплины включают:**

- ознакомить обучающихся с принципами формирования трудового коллектива;
- определить значимость различных типов личности и лидеров в организации;
- научиться моделировать различные производственные ситуации и определять возможные последствия принятия тех или иных решений;
- определить значимость персонального развития в организации.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части учебного плана. Для полного усвоения данной дисциплины студенты должны владеть содержанием предметов «Правоведение».

### 3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций у обучающихся (табл.1):

Таблица 1

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Номер/ индекс компетен- ций	Содержание компетенци и или ее части	В результате изучения дисциплины, обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ОПК 8	способность применять знания истории, философии, иностранного языка, экономической теории, русского языка делового общения для организации инновационных процессов	содержание и структуру поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы;	выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов;	приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности от внедрения инновационных решений;
ПК-6	способность организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - основные технологии управления	- разрабатывать методы развития человеческого ресурса организации; - применять методы организации труда при реализации проектов	- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - способностью к

Номер/ индекс компетен- ций	Содержание компетенци и или ее части	В результате изучения дисциплины, обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
	организации работ по проекту и нормирован ию труда	человеческими ресурсами в организации.	предприятия. - выявлять потребности работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников.	организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы.

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1.Содержание разделов учебной дисциплины

Содержание основных тем дисциплины «Организационное поведение» представлено в табл. 2.

Таблица 2

Содержание разделов/модулей/тем учебной дисциплины

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание темы дисциплины
1	Научные основы организационного поведения	Сущность, задачи и предметная область науки об организационном поведении и ее взаимосвязь со смежными дисциплинами. Исторические основы и перспективы современного организационного поведения. Концептуальная модель изучения организационного поведения.
2	Внутрифирменная среда организационного поведения	Организация как социокультурная система. Нормативная структура социальной системы. Классы норм и ролей. Социальный статус, его источники. Адаптивные организационные возможности.
3	Содержание и структура поведения человека в организации	Понятие, цели, структура и функции поведения человека в организации. Формы проявления поведения в организации. Коммуникационные принципы служебных отношений. Управление деловым поведением работника
4	Управление организационным поведением на микроуровне	Факторы группового поведения. Понятие личности и ее характеристики. Восприятие как основа поведения. Формы проявления социального восприятия. Развитие личности и социализация. Методы управления конфликтом

5	Групповая динамика и команды	Идентификация группы. Формирование групп и их динамика на основании групповых целей, норм, ролей. Структура коллектива. Индивид и группа. Формальные и неформальные лидеры в группе. Факторы эффективности групповой деятельности. Взаимоотношения в малых группах.
6	Управленческие основы организационного поведения	Поведение как важный ресурс управленческой деятельности. Модели поведения руководителя в разрешении управленческих ситуаций. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства. Роли и действия лидеров
7	Управление межличностными процессами в организации	Управление взаимодействием в фирме. Организация коммуникационного пространства. Коммуникационные стили с точки зрения адекватности обратной связи и открытости. Конфликты при взаимодействии, их природа и значение в организации
8	Управление поведением и развитием организации	Управление поведением в организации. Межгрупповая координация. Матричные формы работы групп. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения
9	Организационные формы управленческих контактов и техника делового общения	Правила организации и проведения собраний и совещаний. Деловые беседы. Техника телефонного разговора. Техника проведения презентаций. Методы управленческого диалога. Тактика и техника убеждения. Правила активного слушания. Поведение в переговорном процессе. Основы делового этикета
10	Управление нововведениями и изменениями в организации	Сущность и значение нововведений в организации. Причины возможного сопротивления изменениям со стороны персонала. Методы закрепления результатов организационных изменений

#### 4.2. Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Организационное поведение» необходимы обучающимся для усвоения знаний по следующим дисциплинам (табл. 3).

Таблица 3

Взаимосвязь дисциплины «Организационное поведение» с последующими дисциплинами

№ п/п	Наименование последующих дисциплин	№ разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Управление инновационной деятельностью		+	+	+	+	+	+	+	+	+

#### 4.3. Разделы дисциплины и виды занятий

Тематический план изучения дисциплины информирует о распределении объема часов видов учебной работы по темам учебной дисциплины (табл. 4).

Таблица 4

Распределение объема часов по разделам учебной дисциплины

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Лекц., час.	Практ. зан., час.	Лаб. зан., час.	Семинары, час.	СРС, час.	Всего, час.
1.	Научные основы организационного поведения	1/1	1/-	-	-	6/7	8/8
2.	Внутрифирменная среда организационного поведения	2/1	2/1	-	-	18/20	22/22
3.	Содержание и структура поведения человека в организации	2/1	2/-	-	-	6/9	10/10
4.	Управление организационным поведением на микроуровне	1/1	1/1	-	-	18/18	20/20
5.	Групповая динамика и команды	2/1	2/1	-	-	10/12	14/14
6.	Управленческие основы организационного поведения	2/1	2/1	-	-	4/6	8/8
7.	Управление межличностными процессами в организации	2/1	2/1	-	-	10/12	14/14
8.	Управление поведением и развитием организации	2/1	2/1	-	-	10/12	14/14
9.	Организационные формы управленческих контактов и техника делового общения	2/1	2/1	-	-	10/12	14/14
10	Управление нововведениями и изменениями в организации	2/1	2/1	-	-	16/18	20/20
<b>Всего:</b>		<b>18/10</b>	<b>18/8</b>	<b>-/-</b>	<b>-/-</b>	<b>108/126</b>	<b>144/144</b>

4.4. Перечень тем лекционных занятий

Программа лекционного курса дисциплины представлена в табл. 5.

Таблица 5

Перечень тем лекционных занятий

№ раздела (модуля) и темы дисцип.	Наименование лекции	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции	Методы преподавания
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	Научные основы организационного поведения	1/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция

№ раздела (модуля) и темы дисцип.	Наименование лекции	Трудо-емкость (час.)	Формируемые компетенции	Методы преподавания
2	Внутрифирменная среда организационного поведения	2/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция
3	Содержание и структура поведения человека в организации	2/1		Мультимедийная лекция
4	Управление организационным поведением на микроуровне	1/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция
5	Групповая динамика и команды	2/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция
6	Управленческие основы организационного поведения	2/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция
7	Управление межличностными процессами в организации	2/1	ОПК-8 ПК-6	Мультимедийная лекция
8	Управление поведением и развитием организации	2/1	ОПК-8 ПК-6	
9	Организационные формы управленческих контактов и	2/1	ОПК-8 ПК-6	
10	Управление нововведениями и изменениями в организации	2/1	ОПК-8 ПК-6	
<b>Итого</b>		18/10		

#### 4.5. Перечень семинарских, практических занятий

Перечень практических работ представлен в табл. 6.

Таблица 6

#### Перечень практических работ

№ п/п	№ раздела (модуля) и темы дисцип.	Наименование семинаров, практических работ	Трудо-емкость (часы)	Формируемые компетенции	Методы преподавания
1.	1	Научные основы организационного поведения	1/-	ОПК-8 ПК-6	Дискуссия по темам
2.	2	Внутрифирменная среда организационного поведения	2/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Обсуждение
3.	3	Содержание и структура поведения человека в организации	2/-	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
4.	4	Управление организационным поведением на микроуровне	1/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
5.	5	Групповая динамика и команды	2/1	ОПК-8 ПК-6	Промежуточный тест. Обсуждение.
6.	6	Управленческие основы организационного поведения	2/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
7.	7	Управление межличностными процессами в организации	2/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
8	8	Управление поведением и	2/1	ОПК-8	Экспресс-опрос. Работа в группах.

№ п/п	№ раздела (модуля) и темы дисцип.	Наименование семинаров, практических работ	Трудо-емкость (часы)	Формируемые компетенции	Методы преподавания
		развитием организации		ПК-6	
9	9	Организационные формы управленческих контактов и техника делового общения	2/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
10	10	Управление нововведениями и изменениями в организации	2/1	ОПК-8 ПК-6	Экспресс-опрос. Работа в группах.
		<b>Итого</b>	18/8		

#### 4.6. Перечень тем контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Теории организационного поведения.
2. Модель культуры власти, роли, задачи и личности.
3. Влияние внешних и внутренних факторов на культуру организации.
4. Управление организационной культурой.
5. Ценности организационной культуры.
6. Методы изменения организационной культуры.
7. Теория психоанализа.
8. Теория научения.
9. Виды поведения человека.
10. Внутренняя и внешняя структура личности
11. Влияние элементов внутренней структуры личности на поведение человека в организациях.
12. Принципы изучения личности.
13. Типология бизнес-коммуникаций.
14. Стили коммуникаций.
15. Структура коммуникативного процесса.
16. Барьеры и искажения коммуникаций.
17. Средства и каналы коммуникаций.
18. Мотивационные теории содержательного характера (А.Маслоу, Д.МакКлелланд, Ф.Герцберг).
19. Процессуальные мотивационные теории (теория ожиданий В.Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера).
20. Жизненный цикл коллектива (две модели).
21. Методы анализа организационной структуры.
22. Диагностика культуры организации.
23. Социально-психологический подход к управлению поведением организации.
24. Психологический подход к управлению поведением организации.
25. Культурологический подход к управлению поведением организации.
26. Управление при нововведениях.
27. Развитие человеческих ресурсов в организации.
28. Подходы и методы психологического развития персонала.
29. Особенности организационного поведения в системе международного бизнеса.

#### 4.7. Перечень самостоятельной работы

Содержание самостоятельной работы представлено в табл. 7.

## Содержание самостоятельной работы

№ п/п	№ раздела (модуля) и темы	Наименование темы	Трудоемкость (час.)	Виды контроля	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1	1-10	Подготовка к занятиям по темам курса	32,6/33	Опрос, проверка выполнения заданий	ОПК-8 ПК-6
2	1-10	Подготовка к промежуточному и итоговому контролю знаний по дисциплине	20/25	Письменный опрос, тестирование	ОПК-8 ПК-6
3	1-10	Самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов курса, включая участие в научно-практических конференциях различного уровня	36/40	Доклад с использованием мультимедийных средств, дискуссия	ОПК-8 ПК-6
4	1-10	Изучение дополнительной литературы и нормативно-правовых актов, рекомендованных преподавателем	14/20	Проверка конспекта, опрос	
5	1-10	Индивидуальные консультации обучающихся в течение семестра	2,2/2	-	ОПК-8 ПК-6
6	1-10	Консультации в группе перед экзаменом	3,2/5	-	ОПК-8 ПК-6
<b>Итого:</b>			<b>108/126</b>		

**5. Тематика курсовых проектов (работ)**

Не предусмотрены учебным планом.

**6. Оценка результатов освоения учебной дисциплины**

Оценка работы обучающегося в течение семестра по дисциплине осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой контроля за усвоением различных разделов изучаемого курса. Оценка результатов освоения учебной дисциплины обучающимися очной формы обучения осуществляется по 100-бальной шкале в соответствии с рейтинговой системой оценивания знаний обучающихся (табл. 8, 9,10).

## Рейтинговая система оценки

по курсу «Организационное поведение» для обучающихся 3/3 курса очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» профиль «Финансово-экономическое управление инновациями»

	Текущий контроль			Промежуточная аттестация обучающихся (экзаменационная сессия)
	Очная форма обучения	1-ая текущая аттестация 0-30 баллов	2-ая текущая аттестация 0 - 30	3-я текущая аттестация 0 - 40
100 баллов			проводится <b>0 – 100</b> баллов (для обучающихся, набравших менее 61 балла по результатам текущего контроля, при этом баллы набранные в течение учебного семестра аннулируются)	
Заочная форма обучения	-			проводится <b>0 – 100 баллов</b>

Таблица 9

Рейтинговая система оценки для обучающихся очной формы обучения

№	Виды контрольных мероприятий	Баллы	№ недели
1	Экспресс-опрос	0-5	2-6
2	Выполнение заданий	0-5	2-6
3	Тест	0-20	6
<b>ИТОГО</b>		<b>0-30</b>	
5	Экспресс-опрос	0-5	7-12
6	Выполнение заданий	0-5	7-12
8	Тест	0-20	12
<b>ИТОГО</b>		<b>0-30</b>	
9	Экспресс-опрос	0-5	13-17
10	Выполнение заданий	0-5	13-17
11	Тест	0-30	17
<b>ИТОГО</b>		<b>0-40</b>	
<b>ВСЕГО</b>		<b>100</b>	

Таблица 10

Рейтинговая система оценки для обучающихся заочной формы обучения

№	Виды контрольных мероприятий	Баллы
1	Опрос	0-20
2	Расчетно-аналитические задания	0-30
3	Тестирование	0-50
<b>ИТОГО</b>		<b>0-100</b>

**7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Наименование	Кол-во	Назначение
I. Перечень лабораторного оборудования		

не предусмотрено		
II. ПК, мультимедийное оборудование		
Проектор	1	Проведение лекционных и практических занятий
Экран настенный	1	Проведение лекционных и практических занятий
III. Лицензионное программное обеспечение		
Microsoft Windows		
Microsoft Office Professional Plus		
IV. Специализированные аудитории, кабинеты, лаборатории и пр.		
не предусмотрено		
V. Комплект учебно-наглядных пособий		

## 8. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

### *Интернет – ресурсы:*

1. Договор №09-16/19 от 18.10.2019 взаимного оказания услуг двухстороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГАОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина и ФГБОУ ВО «ТИУ» <http://elib.gubkin.ru/> Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет.

2. Договор № Б124/2019/09-20/2019 от 20.12.2019 на оказание услуг по предоставлению двустороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО «УГНТУ» и ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» <http://bibl.rusoil.net> Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет.

3. ЭБС «Издательства Лань» Гражданско-правовой договор № 5066-19 от 31.07.2019 с ООО «Издательство ЛАНЬ» <http://e.lanbook.com> Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет.

4. Электронно-библиотечная система ВООК.ru Гражданско-правовой договор №5931-19 от 29.08.2019 с ООО «КноРус медиа» на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной системе ВООК.ru <https://www.book.ru> Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет.

5. «Электронное издательство ЮРАЙТ» Гражданско-правовой договор № 5068-19 от 09.07.2019 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru) Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет.

7. Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ <http://elib.tyuiu.ru/>

8. Система поддержки дистанционного обучения [Электронный ресурс].  
URL:<http://educon.tsogu.ru:8081/login/index.php>



Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучен			
		1-2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
ОПК -8 способность применять знания истории, философии, иностранного языка, экономической теории, русского языка делового общения для организации инновационных процессов	Знает содержание и структуру поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы	Не демонстрирует знание содержания и структуры поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы	Демонстрирует неполные знания содержания и структуры поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы	Демонстрирует достаточные знания содержания и структуры поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы	Демонстрирует исчерпывающие знания содержания и структуры поведения человека в условиях организации инновационных процессов; - основы организации деятельности персонала на предприятиях инновационной сферы
	Умеет выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов	Не умеет выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов	Умеет выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов, допуская ряд ошибок	Умеет выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов, допуская незначительные неточности	В совершенстве умеет выявлять причины возможного сопротивления инновациям со стороны персонала в условиях организации инновационных процессов; - выбирать рациональную форму организации инновационных процессов
	Владеет приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности	Не владеет приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности	Владеет приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности	Владеет приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности	В совершенстве владеет приемами диалектического мышления; - навыками обоснования кадровой эффективности от

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучен			
		1-2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
	от внедрения инновационных решений	от внедрения инновационных решений	от внедрения инновационных решений, допуская ряд ошибок	от внедрения инновационных решений, допуская незначительные неточности	внедрения инновационных решений
ПК- 6 способность организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда	Знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - основные кадровые технологии, специфику их реализации; методы управления персоналом, их характеристику, специфику применения; - основы кадрового планирования, набора, отбора, адаптации, мотивации и контроля персонала.	Не демонстрирует знание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, - основных кадровых технологий, специфики их реализации; методы управления персоналом, их характеристику, специфику применения; - основ кадрового планирования, набора, отбора, адаптации, мотивации и контроля персонала.	Демонстрирует неполные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, - основных кадровых технологий, специфики их реализации; методы управления персоналом, их характеристику, специфику применения; - основ кадрового планирования, набора, отбора, адаптации, мотивации и контроля персонала.	Демонстрирует достаточные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, - основных кадровых технологий, специфики их реализации; методы управления персоналом, их характеристику, специфику применения; - основ кадрового планирования, набора, отбора, адаптации, мотивации и контроля персонала.	Демонстрирует исчерпывающие знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, - основных кадровых технологий, специфики их реализации; методы управления персоналом, их характеристику, специфику применения; - основ кадрового планирования, набора, отбора, адаптации, мотивации и контроля персонала.
	Умеет разрабатывать методы мотивационного воздействия и план действий по реализации поставленных целей; - применять методы организации труда при реализации проектов предприятия. - выявлять потребности	Не умеет разрабатывать методы мотивационного воздействия и план действий по реализации поставленных целей; - применять методы организации труда при реализации проектов предприятия. - выявлять потребности	Умеет разрабатывать методы мотивационного воздействия и план действий по реализации поставленных целей; - применять методы организации труда при реализации проектов предприятия. - выявлять потребности	Умеет разрабатывать методы мотивационного воздействия и план действий по реализации поставленных целей; - применять методы организации труда при реализации проектов предприятия. - выявлять потребности	Умеет разрабатывать методы мотивационного воздействия и план действий по реализации поставленных целей; - применять методы организации труда при реализации проектов предприятия. - выявлять потребности

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучен			
		1-2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
	работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников.	работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников.	работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников, допуская ряд ошибок	работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников, допуская незначительные неточности	- выявлять потребности работников в профессиональном развитии; использовать различные методы мотивации и оценки сотрудников.
	Владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; способностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы.	Не владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; способностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы.	Владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; способностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы. , допуская ряд ошибок	Владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; способностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы, допуская незначительные неточности	В совершенстве владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; способностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами; - способностью выбора и применения оптимальных методов организации труда персонала на предприятиях инновационной сферы.