

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.17

(индекс дисциплины)

Организационное поведение

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **28** Маркетинга и логистики

Код

(Наименование кафедры)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Логистика и управление цепями поставок

Уровень образования: Прикладной бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	72		72
	Аудиторные занятия	68		10
	Лекции	34		4
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	34		6
	Самостоятельная работа	4		58
	Промежуточная аттестация			4
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	2		3
	Контрольная работа			3
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		2		2

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Очная		2								
Очно-заочная										
Заочная			2							

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным
государственным образовательным стандартом высшего образования
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

На основании учебных планов №

bp380302-123_20

zp380302-123_20

Кафедра-разработчик: Маркетинга и логистики

Заведующий кафедрой: Терешкина Т.Р.

СОГЛАСОВАНИЕ:

Выпускающая кафедра: кафедра Маркетинга и логистики

Заведующий кафедрой: Терешкина Т.Р.

Методический отдел: Смирнова В.Г.

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области современных форм и методов управления с учетом организационного поведения личности, а также форм и методов воздействия на ее поведение, принципов формирования групп, объединенных едиными целями и поддержания эффективных корпоративных и личных, деловых и профессиональных отношений с партнерами по совместной деятельности

1.3. Задачи дисциплины

- развить способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- раскрыть особенности формирования рабочих групп с учетом личностных и ментальных характеристик и потребностей ее членов;
- научить анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации с учетом специфики проявления межкультурной среды;
- овладеть практикой организации отношений в области делового и профессионального общения с учетом современных представлений о корпоративных нормах, способствующих бесконфликтному функционированию в организации.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1,2,3
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные понятия, определяющие культурную среду организации: философию, корпоративные интересы и цели, этический кодекс и организационную структуру. Уметь: 1) Формировать и поддерживать на должном уровне документационную базу организации, способствующую эффективному коммуникативному взаимодействию в процессе совместной деятельности. Владеть: 1) Навыками создания и редактирования основных форм служебных документов, умением четко и корректно формулировать мысль (ставить задачи подчиненным, разъяснять, приводить аргументы и т.д.).		
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	1,2
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Сущность и субъекты организационного поведения. 2) Основы формирования организационного поведения: организационная структура; культура организации; принципы взаимодействия организации с внешней средой. 3) Основные теории мотивации и лидерства, востребованные при принятии управленческих решений в организации. 4) Современное состояние и тенденции развития организационного поведения.		

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
<p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Организовать работу группы, исходя из принципов ее формирования и эффективного функционирования. 2) Использовать в трудовой деятельности главные принципы создания команды и методы влияния (воздействия) на личность на основе этических представлений о современном корпоративном и личностном взаимодействии. 3) Анализировать степень использования потенциала людских ресурсов в организации. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Понятийным аппаратом, составляющим основу курса «Организационное поведение». 2) Стандартными вариантами поведения в рабочей обстановке и возможностью корректировать поведение (личное и окружающих) в условиях и процессах перемен. 3) Способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций. 		
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	1,2
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Основные понятия, характеризующие конфликт как элемент организационного поведения. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Использовать теоретические знания для диагностирования вида, уровня, степени развития конфликта. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Основами формирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, с целью предотвращения возможных или управления имеющихся в организации конфликтных ситуаций. 2) Самостоятельно и творчески использовать знания и полученные практические навыки в процессе последующего обучения в соответствии с учебным планом подготовки бакалавра. 		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

Социология (ОК-5)
Лидерство (ПК-1)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Теоретические основы организационного поведения.			
Генезис и сущность организационного поведения			
Тема 1. Генезис теории организационного поведения. Введение. Основные цели и задачи дисциплины «Организационное поведение». Методы, используемые в исследовании организационного поведения Предпосылки для формирования дисциплины «Организационное поведение». Психологические и социальные основы организационного поведения Содержание, структура и взаимосвязь с другими дисциплинами учебного плана подготовки бакалавра. Значение и роль дисциплины в профессиональной деятельности и карьере современных специалистов.	8		8
Тема 2. Сущность организационного поведения. Сущность базовых понятий курса: поведение, действие, организация, организационное поведение. Субъекты организационного поведения и уровни их рассмотрения. Теории мотивации и их проявления в организационном поведении. Факторы, обуславливающие организационное поведение. Общественные нормы и их роль в организационном поведении.	6		6

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Текущий контроль 1 тестирование	1		
Учебный модуль 2. Личность и группа как субъекты организационного поведения. Коммуникационные основы организационного поведения			
Тема 3. Личность как субъект организационного поведения. Основные понятия и их взаимосвязь: личность, потребность, способность, возможность. Характеристика личности как биологической и социальной подсистемы. Роль потребностей, способностей и возможностей в деятельности личности. Оценка и самооценка личности. Модель самоопределения личности. Типология поведения индивида. Деформация поведения личности. Восприятие реальности и развитие личности.	6		6
Тема 4. Группа как субъект организационного поведения. Понятие группы в организационном поведении. Классификация групп как субъектов организационного поведения. Основные параметры группы. Формальные и неформальные группы: формирование, влияние на эффективность деятельности организации. Статусно-ролевое распределение в группе. Основные этапы групповой динамики.	6		6
Тема 5. Коммуникационные основы организационного поведения. Роль и значение коммуникации в организациях. Классификация коммуникаций. Причины низкой эффективности коммуникаций. Роль обратной связи в коммуникациях.	6		6
Тема 6. Конфликт как элемент организационного поведения. Роль и сущность конфликта в организации. Виды и уровни конфликтов в организации. Характеристика конфликта как процесса: стадии его развития. Диагностика и управление конфликтами. Переговоры, как универсальный метод разрешения конфликтов. Возможные последствия конфликтов в организации.	6		6
Текущий контроль 2 тестирование	2		
Учебный модуль 3. Культура и регулирование организационного поведения			
Тема 7. Культура организационного поведения. Связь культуры организационного поведения и корпоративной культуры. Роль и место системы ценностей в корпоративной культуре. Культура внутрифирменных отношений: организация и субординация служебных отношений; содержание и правила служебного поведения. Культура взаимоотношения руководителей и подчиненных. Осуществление корректного документационного обеспечения фирмы (организации, предприятия): организация документооборота, поддержание документационной базы, создание и редактирование служебных документов.	8		8
Тема 8. Деловое общение и переговоры как проекция культуры организации. Особенности служебного общения: подготовка, организация и порядок проведения рабочих и деловых совещаний, деятельности рабочих групп, рабочих процессов служебной деятельности; организация и проведение приема посетителей. Деловая культура и этика деловых взаимоотношений. Деловой протокол: протокольные положения и процедуры. Деловые переговоры: подготовка, встреча, ведение переговоров. Деловые соглашения: виды и формы, особенности содержания и оформления, подготовка и заключение. Национальные особенности взаимодействия деловых партнеров.	6		6
Тема 9. Основы успешного организационного поведения. Понятие успеха и его сущность. Роль саморегулирования в достижении успеха. Технология рефлексии. Профессиональная карьера и факторы ее определяющие. Основные этапы планирования карьеры. Методы формирования личностной стратегии успеха. Деловой имидж и поведение сотрудников как факторы профессионального успеха и отражения корпоративной культуры.	6		6
Тема 10. Регулирование организационного поведения. Классификация регуляторов организационного поведения. Этапы регулирования организационного поведения. Социокультурные нормы их структура и роль в регулировании организационного поведения. Методы оценки и мероприятия по изменению (улучшению) организационного поведения.	6		6
Текущий контроль 3. реферат	3		
Текущий контроль 3. контрольная работа			4
Промежуточная аттестация по дисциплине зачет	2		4

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
ВСЕГО:	72		72

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	2	2				-
2	2	2			2	0,5
3	2	4			2	0,5
4	2	4			2	0,5
5	2	2			2	-
6	2	4			2	0,5
7	2	6			2	0,5
8	2	6			2	0,5
9	2	2			2	0,5
10	2	2			2	0,5
ВСЕГО:		34				4

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
3	Построение модели самоопределения личности	2	4			2	1
4	Персонал как создатель, носитель и выразитель корпоративных интересов организации. Экономическая и моральная ответственность фирмы за результаты и общественные последствия совокупной деятельности.	2	4			2	1
5	Значение, виды и формы коммуникаций в организации. Особенности проявления в организационном поведении.	2	4			2	-
6	Возникновение, развитие и возможные последствия конфликтов в организации. Переговоры, как универсальный метод разрешения конфликтов.	2	4			2	1
7	Анализ организации служебных отношений и типичных отношений субординации и координации. Ролевая имитация и анализ стандартных ситуаций. Подготовка программы и разработка сценария, проведение и анализ деловой ролевой имитационной игры «Рабочее (деловое) со-	2	6			2	1

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	вещание».						
8	Анализ организации и ролевого участия партнеров деловых переговоров. Деловой протокол. Составление программы и разработка сценария подготовки и проведения деловой ролевой имитационной игры «Деловые переговоры с партнерами» или «Прием делегации». Проведение и анализ деловой игры.	2	4			2	-
9	Анализ структуры и содержания делового имиджа, формы его выражения и проявления. Формирование имиджа и анализ модели поведения делового человека в организации.	2	4			2	1
10	Разработка системы управления поведением для формирования привлекательного поведения сотрудников Разработка методов изменения установок личности в организации	2	4			2	1
ВСЕГО:			34				6

3.3. Лабораторные занятия не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

не предусмотрено

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1,2	тестирование	2	2				
3	реферат	2	1				
3	Контрольная работа					2	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала					2	24
Подготовка к практическим занятиям	2	2			2	30

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Выполнение домашнего задания(контрольная работа)					2	4
Подготовка к зачету	2	2			2	4
	ВСЕГО:					58+4

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемное изложение материала, лекция-диалог «Новые возможности в проектировании карьеры в организации»	6		2
Практика	Семинарское занятие «Деловые переговоры с партнерами»	2		1
	ВСЕГО:	8		3

7.2. Система оценивания успеваемости и достижений обучающихся для промежуточной аттестации

традиционная балльно-рейтинговая

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1.Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— М.: Дашков и К, 2015. — 232 с IPRbooks -<http://www.iprbookshop.ru/35294>. ЭБС «IPRbooks»

2.Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/12844>. ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература

3.Басенко В.П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— М.: Дашков и К, 2014.— 381 с. IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/35290>. ЭБС «IPRbooks»

4.Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/Валеева Е.О.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015 — 176 с. IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/31936>. ЭБС «IPRbooks»

5.Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.]. —Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 705 с. IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/47701>. ЭБС «IPRbooks»

6.Фролова А.Б. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие /Фролова А.Б - СПб.: СПбГТУРП, 2015.—102с. ЭБС ВШТЭ <http://nizrp.narod.ru/organizpoved4.htm>. ЭБ ВШТЭ

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Семенов А.К., Набоков В.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60608.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

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

1. Microsoft Windows 8.1
2. Microsoft Office Professional 2013

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

1. Аудитория с мультимедийным оборудованием.
2. Видеопроектор с экраном

8.6. Иные сведения и (или) материалы

Демонстрационные материалы ,презентации.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	На лекциях излагается основное содержание курса. Освоение лекционного материала обучающимися предполагает следующие виды работ: проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, ведение конспекта лекций, схематично и последовательно фиксировать основные положения, термины, выводы и формулировки.
Практические занятия	На практических занятиях разъясняются теоретические положения курса: обучающиеся работают с конкретными ситуациями: овладевают навыками организации деятельности малой группы с целью анализа поставленной проблемы. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: работа с конспектом, подготовка к тестовым заданиям, обзор рекомендуемой литературы.
Самостоятельная работа	Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; выполнение реферата, подготовка к выполнению тестовых заданий; а также подготовка к зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально. При подготовке к зачету следует проработать конспект лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции (этап освоения)	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-5 (1,2,3)	понимает и оценивает значимость и необходимость адекватного построения взаимосвязей в организации; демонстрирует знания коммуникативных основ организационного поведения; излагает основные корпоративные нормы, регулирующие отношения в организации с учетом соблюдения субординации производственных отношений; способен оценить и обосновать уровень	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (20 вопросов) Практическое за-

Код компетенции (этап освоения)	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	культуры внутриорганизационных отношений по совокупности признаков.	Практическое задание	дание (5 вариантов задач)
ПК-1 (1,2)	понимает и воспроизводит основные понятия и определения изучаемой дисциплины; демонстрирует знание тенденций развития и современного состояния организационного поведения; способен применять на практике стандартные варианты поведения в рабочей обстановке.	Вопросы для устного собеседования Практическое задание	Перечень вопросов для устного собеседования (20 вопросов) Практическое задание (5 вариантов задач)
ПК-2 (1,2)	понимает и воспроизводит основные понятия и сущность элементов организационного поведения; демонстрирует теоретические знания развития конфликта и способы его урегулирования; способен выявить и обосновать причины возникновения и выбрать возможные пути разрешения конфликта в организации.	Вопросы для устного собеседования Практическое задание	Перечень вопросов для устного собеседования (20 вопросов) Практическое задание (5 вариантов задач)

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
Зачтено	Обучающийся показывает полноценное знание основных понятий, принципов, процессов, происходящих в организации и связанных с поведением личности, группы. Демонстрирует широту кругозора и глубину познания при ответе на поставленные вопросы. Практическое задание выполнено с несущественными недочетами.
Не зачтено	Обучающийся недостаточно полноценно представил ответ, не выполнил практическое задание (или выполнил с серьезными недочетами), допустил существенные ошибки в ответе на вопросы преподавателя.

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

10.2.1. Перечень вопросов , разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Психологические и социальные основы организационного поведения.	1
2	Общественные нормы и их роль в организационном поведении.	2
3	Субъекты организационного поведения и уровни их рассмотрения.	2
4	Основные понятия и их взаимосвязь: личность, потребность, способность, возможность.	3
5	Оценка и самооценка личности.	3
6	Классификация групп как субъектов организационного поведения.	4
7	Основные параметры группы. Основные этапы групповой динамики.	4
8	Роль и значение коммуникации в организациях, их классификация.	5
9	Причины низкой эффективности коммуникаций и роль обратной связи в коммуникациях.	5
10	Конфликт как элемент организационного поведения.	6
11	Переговоры, как универсальный метод разрешения конфликтов в организации.	6
12	Культура внутрифирменных отношений: организация и субординация служебных отношений; содержание и правила служебного поведения.	7

13	Связь культуры организационного поведения и корпоративной культуры.	7
14	Деловое общение и переговоры как проекция культуры организации.	8
15	Особенности рабочих служебного общения: подготовка, организация и порядок проведения и деловых совещаний, деятельности рабочих групп.	8
16	Основы успешного организационного поведения, понятие успеха и его сущность.	9
17	Деловой имидж и поведение сотрудников как факторы профессионального успеха и отражения корпоративной культуры.	9
18	Классификация регуляторов организационного поведения.	10
19	Этапы регулирования организационного поведения.	10
20	Социокультурные нормы их структура и роль в регулировании организационного поведения.	10

10.2.2. Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	Какие из перечисленных позиций за столом [а) угловая; б) сотрудничества; в) независимая; г) соревновательно-оборонительная расположения] - наиболее приемлемы в следующих ситуациях: 1. спокойная рабочая беседа; 2. короткий конкретный разговор с подчиненным; 3. совместная работа с документами. Поясните, почему одна из позиций не может быть использована в заданных ситуациях? В какой ситуации она уместна?	1. – а); 2. – г); 3. – б). Позиция в): отсутствует прямой зрительный контакт, значительное расстояние между собеседниками создает коммуникативный барьер, а также предполагает индивидуальную, а не совместную работу с документами.
2	Как Вы считаете, если решение может быть раньше, чем выслушаны все члены группы, это может привести к ... (<i>отметьте ваши варианты и приведите по два аргумента в защиту своей позиции</i>) 1. незаинтересованности членов группы в выполнении принятого решения; 2. поддержке членами группы мнения руководителя; 3. скрытому «саботажу» в процессе выполнения решения; 4. экономии времени; 5. повышению сплоченности группы.	1.3.5 Помимо определения правильного ответа следует привести несколько развернутых аргументов.

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся принято на Ученом совете университета .

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

10.3.3. Особенности проведения зачета

Время на подготовку – 0,5 часа в это время входит подготовка ответа на теоретический вопрос и решение задачи.