

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Золотухина Елена Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 08.07.2022 18:49:09  
Уникальный программный ключ:  
ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Московский региональный социально-экономический институт»

Программа одобрена

Ученым советом МРСЭИ

Протокол №10 от 30 июня 2022 г.

Утверждаю

Ректор

Золотухина Е.Н.



«30» июня 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.О.16 Организационное поведение**

**Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент**

**Профиль Менеджмент организации**

Квалификация (степень) выпускника бакалавр  
Форма обучения – очная, очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) **«Организационное поведение»** разработана на основании:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970;

– учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент;

– профессионального стандарта «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 г. № 564н;

– профессионального стандарта «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. № 609н с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. № 727н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана:

Кузнецова Е.А. – к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

Рецензенты:

Тебиев Б.К., д.п.н., д.э.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Протокол № 10 от «30» июня 2022 года

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения) .....	5
5. Содержание дисциплины (модуля) .....	7
6. Самостоятельная работа студентов (СРС) .....	9
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....	10
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) .....	11
9. Образовательные технологии .....	12
10. Оценочные средства (ОС) .....	13
11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	32
12. Лист регистрации изменений .....	34

### 1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» (далее – дисциплина) является предоставление студентам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

Задачи дисциплины:

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей;
- исследование влияния глобализации экономики, а также развития технологий на предмет организационного поведения;
- приобретение обзорной информации об управлении как будущей профессии;
- усваивают важнейшие понятия и закономерности организационного поведения.

### 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1. Дисциплины (модули) учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Знания, умения, навыки и компетенции, полученные обучающимися при изучении данной дисциплины, находят применение в творческой и научно-исследовательской деятельности, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре по очной и по очно-заочной формам обучения, форма промежуточной аттестации – экзамен.

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения
	ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений
			ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения
		ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений
			ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений

		ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.З-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений
--	--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- сущность и содержание базовых теоретических подходов к анализу поведения организации как целостного явления;
- элементы внутреннего и внешнего окружения организации;
- особенности организационного поведения в России и в международном бизнесе;
- структуру организационного поведения и ее связь с организационной культурой и организационным дизайном;
- функциональные направления организационного подведения: групповую динамику, лидерство, осуществление властных отношений, коммуникаций и мотивационных программ, управление изменениями, инновациями и конфликтами;

уметь:

- разрабатывать программы в области мотивации;
- эффективно строить систему организационных коммуникаций;
- использовать источники и методы реализации власти;
- решать типичные социально-психологические и управленческие проблемы в деловых организациях;

- выявлять механизмы оптимизации организационной структуры и организационной культуры для эффективного достижения целей организации;

владеть:

- навыками проведения организационных изменений и инноваций;
- навыками общения в национальной и международной среде бизнеса;
- навыками командообразования;
- навыками лидерства;
- навыками анализа индивидуальных особенностей личности работника.

#### 4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часов). Форма промежуточной аттестации – экзамен.

##### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3			
<b>Аудиторные занятия (контактная работа)</b>	72	72			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции (Л)	36	36			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
<b>Самостоятельная работа (всего)*</b>	72	72			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			3			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>		36	36			
Общая трудоемкость:	часы	180	180			
	зачетные единицы	5	5			

#### Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			3			
<b>Аудиторные занятия (контактная работа)</b>		40	40			
В том числе:		-	-		-	-
Лекции (Л)		20	20			
Практические занятия (ПЗ)		20	20			
Семинары (С)						
Лабораторные работы (ЛР)						
<b>Самостоятельная работа (всего)*</b>		104	104			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>		36	36			
Общая трудоемкость:	часы	180	180			
	зачетные единицы	5	5			

\* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом<sup>1</sup>.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся). В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости в электронной информационно-образовательной среде.

---

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

**5. Содержание дисциплины (модуля)**  
**Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий**  
**(в академических часах)**  
**Очная форма обучения**

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Микроподход к организационному поведению. Личность и коллектив	48	24	24	12		12
Раздел 2. Структурные компоненты организационного поведения	48	24	24	12		12
Раздел 3. Макроподход к организационному поведению. Организация и внешнее окружение	48	24	24	12		12
<b>Контроль, промежуточная аттестация</b>	<b>36</b>					
<b>Общий объем, часов</b>	<b>180</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>36</b>		<b>36</b>
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>экзамен</b>					

**Очно-заочная форма обучения**

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Микроподход к организационному поведению. Личность и коллектив	48	36	12	6		6
Раздел 2. Структурные компоненты организационного поведения	48	36	12	6		6
Раздел 3. Макроподход к организационному поведению. Организация и внешнее окружение	48	32	16	8		8
<b>Контроль, промежуточная аттестация</b>	<b>36</b>					
<b>Общий объем, часов</b>	<b>180</b>	<b>104</b>	<b>40</b>	<b>20</b>		<b>20</b>
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>экзамен</b>					

### Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание раздела (тем)
<p>Раздел 1. Микроподход к организационному поведению. Личность и коллектив</p>	<p>Коллектив как социальная организация и человеческая общность. Типы человеческих отношений на работе. Механизмы социального взаимодействия. Факторы, определяющие поведение индивида. Типологии личности. Восприятие и установки индивида. Феномен социальной коммуникации. Организационные коммуникации как разновидность социальной коммуникации. Особенности управления организационными коммуникациями. Коммуникативное поведение личности как основа эффективной коммуникации в организации. Внутриорганизационные нормы, регулирующие коммуникативное поведение. Классификация социальных групп. Динамика социальных групп. Взаимодействие группы и личности. Межгрупповое взаимодействие. Внутриорганизационное лидерство и руководство. Стили руководства и лидерства. Развитие лидерства и развитие группы. Пути достижения высшего уровня лидерства. Понятие мотивации. Виды мотивации. Мотивация персонала как управленческая проблема. Виды стимулирования. Средства стимулирования персонала</p>
<p>Раздел 2. Структурные компоненты организационного поведения</p>	<p>Организационный дизайн. Процессы дифференциации и интеграции. Организационные структуры. Понятие организационной культуры. Уровни и элементы организационной культуры. Практические аспекты организационной культуры. Типологии организационных культур. Корпоративный патриотизм. Понятие властных отношений. Баланс власти. Основания позиционной власти. Основания личной власти. Пути реализации власти. Сущность и основные традиции изучения конфликта. Структура конфликта. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов. Диагностика организационных конфликтов. Методы и стратегии управления конфликтами. Организационные изменения и инновации: сущность и виды. Личность в процессе осуществления инноваций. Управленческие аспекты внедрения инноваций. Сопротивление организационным изменениям. Управление изменениями как проектная деятельность</p>
<p>Раздел 3. Макроподход к организационному поведению. Организация и внешнее окружение</p>	<p>Единство цели как основа целостности организации. Понимание организации как целостного организма. Институциональные цели существования организаций. Организация как корпоративный гражданин. Устойчивость организационной системы. Системный подход к оценке эффективности организации. Становление общинного характера организационного поведения. Организационное поведение в малоуровневых и проектных структурах. Участие персонала в прибылях организации и производственная демократия. Духовно-нравственные ценности российской деловой культуры. Организационное поведение в советский период. Современная российская</p>



	деловая культура. Организационная культура современных российских компаний. Восприятие иностранцами специфики организационного поведения в России. Национальная деловая культура и параметры кросс-культурных различий. Типологии национальных бизнес-культур. Организационное поведение в западной и восточной культурах. Особенности ведения бизнеса в разных странах
--	---

## 6. Самостоятельная работа студентов (СРС)

### 6.1 Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Микроподход к организационному поведению. Личность и коллектив	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	36
Раздел 2. Структурные компоненты организационного поведения	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	36
Раздел 3. Макроподход к организационному поведению. Организация и внешнее окружение	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	24	32

### 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) основная литература**

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>

### **б) дополнительная литература**

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489917>

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

### **в) программное обеспечение**

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет MicrosoftOffice (MicrosoftOffice Word, MicrosoftOffice Excel, MicrosoftOffice PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF AdobeAcrobatReader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах AdobeFlashPlayer, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro, программа для создания электронного учебника SunRavBookOfficeSunRav TestOfficePro.

### **г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:**

- Образовательная платформа Юрайт urait.ru
- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>
- <http://www.council.gov.ru> – официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания России;
- <http://www.rncm.ru> – официальный сайт Общероссийского конгресса муниципальных образований;
- <http://www.citystrategy.leontief.ru> – сайт Ресурсного центра по стратегическому планированию (РЦСП).
- Сервер органов государственной власти Российской Федерации – <http://www.gov.ru/>
- Большая полнотекстовая библиотека правовой литературы – <https://naukaprava.ru/http://www.hr-zone.net/> – сайт, посвященный вопросам управления персоналом.
- <http://www.iteam.ru> – сайт, посвященный технологиям корпоративного управления.
- <http://www.eur.ru/> – библиотека управленческой и экономической литературы

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Институт располагает помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Института.

Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кабинет профессиональных дисциплин

(для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации)

68 учебных мест, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, ноутбук, экран, учебная доска, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Читальный зал

(для проведения самостоятельной работы студентов)

30 учебных мест,

5 ноутбуков с выходом в интернет

OfficeProfessionalPlus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Кабинет информатики

(для проведения самостоятельной работы студентов)

16 учебных мест, рабочее место преподавателя, 14 персональных компьютеров с выходом в интернет, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, ноутбук, принтер, экран, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

WindowsProfessional 7 RussianUpgradeAcademic OPEN, основание: MicrosoftOpenLicense Лицензия № 49155852, авторизационный номер лицензианта 69123958ZZE1310

WindowsProfessional 8.1 RussianUpgrade OLP NL AcademicEdition, Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

WindowsRemoteDesktopServices CAL 2012 Russian OLP NL AcademicEditionUser CAL, основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайнТрейд"

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013.

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

## **9. Образовательные технологии**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это

требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут участвовать в синхронных занятиях семинарского типа в формате вебинаров и/или видеоконференций.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут осваивать лекционный материал в асинхронном режиме, готовить вопросы к синхронным семинарским (практическим) занятиям.

Для асинхронных занятий применяется следующая методика:

- повторение и закрепление предыдущей темы (раздела);
- изучение базовой и дополнительной рекомендуемой литературы, просмотр (прослушивание) медиаматериалов к новой теме (разделу);
- тезисное конспектирование ключевых положений, терминологии, алгоритмов;
- самостоятельная проверка освоения материала через интерактивный фонд оценочных средств (тесты);
- выполнение рекомендуемых заданий;
- фиксация возникающих вопросов и затруднений.

## 10. Оценочные средства (ОС)

### 10.1 Описание используемых образовательных технологий и оценки уровней результатов обучения

Индикатор	Образовательный результат	Способ измерения
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.		
ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения	Тестирование, Выполнение заданий
ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые	Тестирование, Выполнение заданий

	результаты предлагаемых организационно-управленческих решений	
ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.3-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений	Тестирование, Выполнение заданий

### 10.2 Критерии и шкалы интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Критерии Оценка	Шкала уровня сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний,	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся

	недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучения.	умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	мотивации в целом достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Минимально допустимый (пороговый)	Средний	Высокий

### 10.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код и содержание компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний
		ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения	Этап формирования умений
	ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний
		ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений	Этап формирования умений
	ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.3-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний
		ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений	Этап формирования умений

## Перечень вопросов к экзамену

Экзамен – форма оценки сформированности общих и профессиональных компетенций или их совокупности по итогам изучения дисциплины (модуля) / практике или ее части. Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Форма проведения экзамена устанавливается преподавателем по дисциплине. Все основные вопросы распределяются по экзаменационным билетам. Перечень вопросов, количество вопросов в билете и их распределение по билетам утверждаются на заседании кафедры. Билеты должны быть подписаны экзаменатором и заведующим кафедрой. Каждому студенту независимо от того, который раз сдается экзамен, должна быть предоставлена возможность случайным образом получить один из экзаменационных билетов. Структура и содержание дополнительных экзаменационных заданий определяется преподавателем, ответственным за чтение курса. Экзаменационные задания могут быть подготовлены в форме открытых вопросов, тестов и практических заданий.

При устной форме экзамена экзаменатору предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы в рамках отведенного для ответа на экзамене временного норматива. При этом каждый студент в процессе занятий и консультаций должен быть ознакомлен с программой курса, содержанием минимальных требований, которым необходимо удовлетворять для получения положительной оценки по курсу, и критериями дифференциации оценки.

1. Коллектив как социальная организация и человеческая общность.
2. Типы человеческих отношений на работе.
3. Механизмы социального взаимодействия.
4. Факторы, определяющие поведение индивида.
5. Типологии личности.
6. Восприятие и установки индивида.
7. Феномен социальной коммуникации.
8. Организационные коммуникации как разновидность социальной коммуникации.
9. Особенности управления организационными коммуникациями.
10. Коммуникативное поведение личности как основа эффективной коммуникации в организации.
11. Внутриорганизационные нормы, регулирующие коммуникативное поведение.
12. Классификация социальных групп.
13. Динамика социальных групп.
14. Взаимодействие группы и личности.
15. Межгрупповое взаимодействие.
16. Внутриорганизационное лидерство и руководство.
17. Стили руководства и лидерства.
18. Развитие лидерства и развитие группы.
19. Пути достижения высшего уровня лидерства.
20. Понятие мотивации.
21. Виды мотивации.
22. Мотивация персонала как управленческая проблема.
23. Виды стимулирования.
24. Средства стимулирования персонала
25. Организационный дизайн.
26. Процессы дифференциации и интеграции.
27. Организационные структуры.
28. Понятие организационной культуры.
29. Уровни и элементы организационной культуры.
30. Практические аспекты организационной культуры.
31. Типологии организационных культур.
32. Корпоративный патриотизм.



33. Понятие властных отношений.
34. Баланс власти.
35. Основания позиционной власти.
36. Основания личной власти.
37. Пути реализации власти.
38. Сущность и основные традиции изучения конфликта.
39. Структура конфликта.
40. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов.
41. Диагностика организационных конфликтов.
42. Методы и стратегии управления конфликтами.
43. Организационные изменения и инновации: сущность и виды.
44. Личность в процессе осуществления инноваций.
45. Управленческие аспекты внедрения инноваций.
46. Сопrotивление организационным изменениям.
47. Управление изменениями как проектная деятельность
48. Единство цели как основа целостности организации.
49. Понимание организации как целостного организма.
50. Институциональные цели существования организаций.
51. Организация как корпоративный гражданин.
52. Устойчивость организационной системы.
53. Системный подход к оценке эффективности организации.
54. Становление общинного характера организационного поведения.
55. Организационное поведение в малоуровневых и проектных структурах.
56. Участие персонала в прибылях организации и производственная демократия.
57. Духовно-нравственные ценности российской деловой культуры.
58. Организационное поведение в советский период.
59. Современная российская деловая культура.
60. Организационная культура современных российских компаний.
61. Восприятие иностранцами специфики организационного поведения в России.
62. Национальная деловая культура и параметры кросс-культурных различий.
63. Типологии национальных бизнес-культур.
64. Организационное поведение в западной и восточной культурах.
65. Особенности ведения бизнеса в разных странах

Критерии оценивания:

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;
- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
- культура ответа.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопросы билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать свой ответ примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает

определения и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно».

Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

#### 10.4 Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Микроподход к организационному поведению. Личность и коллектив	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 2. Структурные компоненты организационного поведения	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 3. Макроподход к организационному поведению. Организация и внешнее окружение	ОПК-3.И-1 ОПК-3.И-2 ОПК-3.И-3	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий

#### Перечень вопросов к устному опросу

Устный опрос призван сформировать знания по дисциплине. Подготовка к устному опросу осуществляется в ходе самостоятельной работы и включает в себя изучение материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ на основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя или группы. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение.

1. Чем отличается поведение человека в организации от повеления вне ее?
2. Почему иерархические отношения подавляют инициативу людей? Как с этим можно бороться?
3. Почему многие россияне работают не по официально оформленному трудовому контракту? Какие социальные и экономические проблемы порождает данная ситуация?
4. Определите основные методы формирования позитивных человеческих отношений в рабочем коллективе в рамках управления организационным поведением.
5. Почему отношения человека с организацией часто представляют вид обмена? Классифицируйте различные виды вклада человека в организационную деятельность и различные виды отдачи от нее.
6. Сравните механизмы сотрудничества и соперничества в деловых отношениях.
7. Каким образом знание типа личности человека может повысить эффективность деятельности организации? Поясните на примерах.
8. Почему важно понимать процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации?
9. Чем отличается восприятие проекта ореола и стереотипа?

10. Какие основные функции выполняют установки? Каковы барьеры для изменения установок?
11. Сравните объем понятий «коммуникация» и «социальная коммуникация»?
12. В чем состоят различия обыденного и научного понимания категории «коммуникация»?
13. Перечислите чисто русские невербальные сигналы, не встречающиеся в западных коммуникационных культурах.
14. Почему синий, черный и серый цвета костюмов традиционно считаются оптимальными на деловых переговорах?
15. Каковы главные условия и факторы успешных переговоров?
16. Какова структура коммуникаций в организации?
17. Каковы основные факторы и условия эффективности коммуникаций в организации?
18. Чем отличается деловая коммуникация от организационной?
19. Какие основания для классификации социальных групп представляются вам как: (а) точные и бесспорные; (б) наиболее дискуссионные?
20. Какие из свойств групп наиболее важно учитывать: (а) руководителям организаций; (б) сотрудникам службы управления персоналом; (в) вновь принятым в организацию сотрудникам?
21. Какие стадии развития групп можно выделить и как эти стадии можно охарактеризовать?
22. Чем отличается команда от коллектива? Какие трудности, связанные с ожиданиями членов групп и руководителей организации, могут возникнуть в связи с разными представлениями о том, что такое коллектив и команда?
23. Какие особенности межгруппового взаимодействия полезны, а какие опасны? Продумайте задачи руководителей организаций, по предотвращению негативных форм взаимодействия групп между собой.
24. Какие аргументы выдвигают сторонники противопоставления лидерства и менеджмента, а какие те, кто считает эти понятия близкими, а в случае организационного управления (менеджмента) синонимичными?
25. Что является главным фактором, определяющим эффективность групповой деятельности? Какой главный фактор выделяют в этой связи исследователи лидерства?
26. Что в организационном поведении, на ваш взгляд, зависит от деятельности руководителя (лидера), а что нет?
27. Какие стили лидерства не могут быть описаны решеткой стилей и почему?
28. Каковы основные управленческие проблемы мотивации персонала?
29. В чем заключается различие между экономическим и психологическим пониманием мотивации?
30. Каковы нравственные основания организационного поведения?
31. Каково соотношение понятия мотивации персонала и его удовлетворенности трудом?
32. Как связаны между собой денежное стимулирование и поведение работников?
33. В чем заключаются особенности мотивации к управленческой деятельности?
34. В чем вы видите разницу между понятиями «организационный дизайн» и «организационная структура»?
35. Что понимается под процессами адаптации и контраадаптации? Приведите примеры.
36. В каких случаях руководству следует прибегать к дифференциации, а в каких наиболее оптимальной будет стратегия интеграции?
37. Какую характеристику можно дать существующим типам организационных структур? Изобразите графически каждую структуру.
38. Должна ли изменяться организационная структура при прохождении организацией различных этапов своего жизненного цикла? Каким образом она может трансформироваться?

39. Почему современному обществу присуща ротация между политиками и лидерами бизнеса? Какие особенности организационной и политической власти способствуют данному процессу?

40. Какими способами можно ограничивать избыток власти для работника организации?

41. Какие объективные факторы во внешнем окружении и в организации сдерживают возможности расширения властного потенциала человека в случае недостатка власти?

42. Как современная наука объясняет причины возникновения социальных конфликтов? Какие понятия характеризуют природу и признаки социальных конфликтов?

43. Перечислите основные характеристики организационного конфликта как вида социального конфликта.

44. Рассмотрите основные концепции социального конфликта.

45. Перечислите и охарактеризуйте основные показатели структуры конфликта.

46. Что такое процессуальная модель конфликта? Каковы фазы конфликта и характеристики каждой из них?

47. Приведите примеры организационных изменений. К каким видам они относятся?

48. Какие изменения являются приоритетными для российских предприятий и международных компаний?

49. В чем состоит отличие изменений от нововведений?

50. В какой период деятельности организации организационные изменения наиболее целесообразны?

51. Какие источники инноваций в организации существуют во внешней среде?

52. В чем заключается основная мотивация персонала к изменениям?

53. Какой может быть мотивация руководителей и рядовых работников к проведению организационных изменений?

54. С помощью каких параметров можно определить силу сопротивления нововведениям? Какие методы преодоления сопротивления нововведениям чаще используются на российских предприятиях?

55. Каковы поведенческие или ролевые позиции участников инновации? Какими личностными и организационными факторами они определяются?

56. Какова последовательность внедрения изменения?

57. Какие управленческие принципы нужно учитывать при осуществлении организационных изменений и инновационных процессов?

58. Какие факторы влияют на успешность инновации?

59. Какие цели может ставить перед собой организация? Могут ли цели меняться, а организация оставаться неизменной?

60. Почему многим организациям свойственны центробежные процессы? Характерны ли они только для кризисных моментов в жизни организации?

61. В чем достоинства и недостатки аналогии «организация — организм»? Какие процессы внутри и вне организации могут быть успешно объяснены с помощью этой аналогии?

62. Можно ли соотнести конкуренцию в экономике с естественным отбором в биологии? В чем принципиальная разница этих двух процессов?

63. Каковы базовые особенности классических индустриальных организаций? В качестве примера рассмотрите организацию производства и управления на заводах Г. Форда первой половины XX в. Какие черты индустриальных организации сохраняются у компаний, действующих в современной экономической среде? И каких отраслях концентрируются сегодня организации индустриального типа?

64. Насколько серьезно затрагивают постиндустриальные трансформации базовые институты общества семья, государство, образование? Является ли институт организации правилом или исключением в данном ряду?

65. Каковы особенности развития малых организационных форм в современной России? Рассмотрите традиционный и наукоемкий сектора экономики как сферы деятельности малых организаций.

66. Насколько может измениться мотивация иностранных менеджеров в России вместе с взрослением российского бизнеса? Будет ли наша страна и дальше также интересна для них?

67. Чему могут научиться российские менеджеры и сотрудники фирм у своих западных коллег?

68. В чем иностранцы видят темные и светлые стороны русского менталитета?

69. Какие параметры кросс-культурных различий можно считать наиболее значимыми для проведения сравнительных исследований деловой культуры?

70. Какова краткая характеристика основных типологий деловых культур?

71. В чем вы видите особенности организационного поведения в разных странах?

72. В чем состоят принципиальные отличия организационного поведения в западных и восточных культурах?

73. В чем заключается специфика организационного поведения в российских организациях, в том числе и с точки зрения представителей зарубежных компаний? Обсудите это в группах.

74. Если бы вы формировали команду, состоящую из представителей разных культур, на что бы обратили особое внимание? Какие трудности можно предвидеть и предотвратить при создании мультикультурных команд?

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– дает четкий, полный и правильный ответ по вопросам, заданным на дом;  
– дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

– демонстрирует высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, превосходное умение формулировать свою позицию;

– может продемонстрировать связь теории и с практическими проблемами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

– дает четкий и полный ответ, но недостаточно полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

– демонстрирует не столь высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, формулирует свою позицию недостаточно четко, размыто, не может в полной мере отстаивать ее в споре;

– испытывает сложности при демонстрации практических примеров;

– понимает суть используемых терминов.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

– дает краткий ответ, не раскрывающий основные аспекты материала по теме;  
– демонстрирует низкий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, не готов отвечать на дополнительные вопросы, формулирует свою позицию размыто, поверхностно, не может отстаивать ее в споре;

– не может подкрепить свой ответ практическими примерами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

– дает слабый ответ по теме, не раскрывающий суть вопроса и основные аспекты материала по теме;

– не может ответить на дополнительные вопросы по теме или принять участие в обсуждении;

– не видит связи теории с практическими проблемами;

– не владеет терминологией.

Темы докладов

Доклад с презентацией – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению учебно-практического вопроса или полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской проблемы (в сопровождении электронной презентации).

При выполнении доклада студент должен продемонстрировать главные качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести (презентовать) результаты исследования слушателям при помощи презентации и умение квалифицированно ответить на вопросы.

Управление поведением организации  
Основы индивидуального поведения  
Мотивация и результативность  
Групповая динамика и управление конфликтным поведением  
Организационные коммуникации  
Лидерство и доверие  
Организационные изменения  
Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности  
Роль личности в организационном поведении  
Теория черт личности  
Типология личности  
Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы  
Индивидуальный стиль деятельности  
Эмоции и стресс в организации  
Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение  
Управление эмоциональной сферой человека  
Концептуальные подходы к исследованию стресса  
Факторы возникновения организационного стресса  
Особенности работы  
Организационные роли  
Взаимоотношения на работе  
Работа и карьера  
Организационные факторы  
Взаимосвязь работы и семьи  
Последствия и методы преодоления стресса  
Отношение к работе, организации и коллегам  
Факторы и методы измерения удовлетворенности работой  
Теории удовлетворенности работой  
Последствия неудовлетворенности работой  
Типы организационной приверженности  
Предубеждения: негативное отношение к другим  
Мотивация организационного поведения  
Понятие, структура и функции мотива  
Подходы к исследованию мотивации  
Потребности: понятие и классификация  
Содержательные теории мотивации  
Теория иерархии потребностей А. Маслоу  
«ERG-модель» К. Альдерфера  
Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда  
Процессуальные теории мотивации  
Теория постановки цели Э. Лока и Г. Латхэма  
Теория организационной справедливости  
Теория ожиданий В. Врума  
Мотивирование посредством проектирования работы  
Модель расширения и обогащения работы

Модель характеристик работы  
Карьера в организации  
Понятие карьеры  
Типы карьеры  
Стадии развития карьеры в организации  
Подготовка к работе  
Вхождение в организацию  
Начало карьеры  
Середина карьеры  
Завершение карьеры  
Рабочие группы и групповые процессы  
Отличительные признаки и типология рабочих групп  
Элементы групповой структуры: роли, нормы, статус  
Групповая сплоченность и влияние группы на трудовое поведение  
Характеристики самоуправляемых команд  
Общение и организационные коммуникации  
Понятия общения и коммуникации  
Коммуникативная функция общения  
Регулятивная функция общения  
Перцептивная функция общения  
Система организационной коммуникации  
Лидерство в организации  
Понятие лидерства  
Теории лидерских качеств и поведенческий подход к лидерству  
Качества личности лидера  
Стили лидерства  
Теории ситуационного лидерства  
Ситуационная теория лидерства  
Теория ситуативного лидерства П. Херси и К. Бланшара  
Теория продвижения к цели Р. Хауса  
Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера  
Харизматическое лидерство  
Концепция харизматического лидерства Р. Хауса  
«Я?концепция» лидерства Б. Шамира  
Атрибутивный подход к лидерству  
Трансформационное лидерство  
Организационная культура  
Подходы к исследованию организационной культуры  
Понимание культуры как доступной изменениям  
Понимание культуры как корневой метафоры  
Соотношение организационной и корпоративной культуры  
Структура организационной культуры  
Типы организационной культуры

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.

5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.

6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

Презентация – это файл с необходимыми материалами доклада, который состоит из последовательности слайдов. Студенту необходимо уметь распределять материал в пределах страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Требования к презентации

Одной из основных программ для создания презентаций является программа MS PowerPoint. Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, шифр учебной группы, а также фамилию, имя, отчество, должность и ученую степень преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно пунктам плана доклада. На заключительный слайд выносятся самое основное, главное из содержания презентации.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок.

Критерии оценивания:

Основными требованиями к докладу, по которым происходит оценивания выполненной работы, являются:

- соответствие содержания доклада теме исследования, ее цели и поставленным задачам;
- актуальность и практическая значимость темы, взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- анализ степени научной разработанности избранной темы исследования;
- логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- владение автором материалом при защите доклада с использованием презентации.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования, ее целям и поставленным задачам;
- тема актуальная и практически значима, выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен на высоком уровне анализ степени разработанности выбранной темы исследования;
- присутствует логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- продемонстрировано самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;



– студент продемонстрировал высокий уровень владения материалом, ответил на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если:

– содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования;  
– слабо выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

– проведен анализ учебной литературы без ссылки на научную литературу;  
– нарушена логическая последовательность изложения материала;  
– недостаточная эмпирическая база исследования: не проанализирована правоприменительная практика, статистические данные и т.п.

– недостаточная аргументация сделанных выводов;  
– студент продемонстрировал не столь высокий уровень владения материалом, ответил не на все вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

– содержание доклада с презентацией не раскрывает тему исследования;  
– не выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

– не проведен анализ степени разработанности темы исследования;  
– материал изложен непоследовательно и нелогично;  
– отсутствует достаточная эмпирическая база;  
– нет собственных выводов, не продемонстрирована самостоятельность суждений;  
– студент продемонстрировал низкий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

– работа не представлена либо не соответствует всем заявленным критериям, выполнена с нарушением требований, студент не владеет материалом.

#### Примерные тестовые задания

Тест – это система контрольно-измерительных материалов специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине. Тестирование является одной из форм текущего контроля и позволяет проверить сформированный уровень знаний по дисциплине.

Тесты могут включать в себя:

- вопросы с единственным выбором;
- вопросы с множественным выбором;
- вопросы на соответствие;
- вопросы, связанные дополнением контекста и т.д.

1. Подход к оценке индивида, основанный на акцентуации его характера, был предложен \_\_\_\_\_.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

2. Отметьте принципы, на которых базируются функциональные отношения между сотрудниками и менеджерами организации:

Выберите один или несколько правильных ответов

- кооперация
- коллективная ответственность
- разделение труда
- взаимное доверие

3. Соотнесите групповые роли с целями внутрифирменной деятельности.

Соедините элементы попарно

Implementer

Shaper

Completer Finisher

разработка стратегии организации

устранение возникающих в рабочей деятельности ошибок

соотнесение фактических и планируемых результатов  
4. Холмообразные структуры управления организацией имеют \_\_\_\_\_ уровней управления сравнительно с традиционными.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

5. Что определяется как форма отношений между потенциальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами?

6. Укажите типы организационных культур, которые представлены в типологии К. Камерона:

Выберите один или несколько правильных ответов

- олигархический
- иерархический
- инновационный
- адхократический
- патерналистский
- клановый
- рыночный

7. Поставьте компоненты механизма мотивации в порядке достижения человеком желаемой цели.

Расставьте в правильном порядке

- намерение
- восприятие побудительных
- мотивационный импульс
- действие

8. Отметьте группы качеств, по которым отличают харизматическую личность:

Выберите один или несколько правильных ответов

- психологические
- внешние
- общественные
- личные

9. Что является основой жизненного потенциала организации?

Выберите один правильный ответ

- организационный дизайн
- организационная культура
- организационные финансы
- архитектура предприятия

10. Отметьте определяющие моменты в механизме стимулирования персонала:

Выберите один или несколько правильных ответов

- предложение ценных для работника
- разработка регулирующих поведение правил и норм
- повышение культурного уровня персонала
- вознаграждение достигаемых результатов

11. Соотнесите типы личностей с описаниями их творческого потенциала.

Соедините элементы попарно

- Творческий
- Богемный
- Филистерский

выбор одного и того же пути решения проблемы

устойчивое стремление изменить организацию своей жизни в соответствии с конкретными целями

возможности не концентрируются из-за множества жизненных планов

12. Сопоставьте типы организационных культур с их характеристиками.

Соедините элементы попарно

- Адхократическая
- Иерархическая
- Клановая
- Рыночная

высокая степень формализованности отношений

коллективизм, сплоченность и соучастие

динамичная и гибкая система

ориентация на внешнее окружение в ущерб внутреннему регулированию

13. Lean-технологии подразумевают оптимизацию бизнес-процессов согласно ценностям

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

14. Соотнесите типы культур в типологии Р. Льюиса с чертами их представителей.

Соедините элементы попарно (неверно соединенную пару можно разбить, щелкнув на крестик)

Моноактивная

Реактивная

Полиактивная

интровертность, молчаливость, пунктуальность

спедантичность, логичность, немногословность

нетерпеливость, непредсказуемость, непредсказуемость

15. По каким признакам не выделяют подразделения при построении дивизиональной организационной структуры?

Выберите один или несколько правильных ответов

финансовому

продуктовому

территориальному

партнерскому

клиентскому

16. Соотнесите функции общения с их интерпретациями.

Соедините элементы попарно

Регулятивная

Поддерживающая

Обучающая

формирование мнений и реакций

получение профессиональных знаний

смягчение деловых отношений

17. Отметьте составляющие структуры конфликта:

Выберите один или несколько правильных ответов

предмет

действия субъектов

причина

участники

условия

18. Сопоставьте стили лидерства с целями развития группы.

Соедините элементы попарно

Отеческий

Эталонный

Наставнический

Авторитетный

создание мирной атмосферы

подготовка последователей к будущим свершениям

поддержание целеустремленности последователей

мобилизация людей на достижение цели

19. Выработка гласных и негласных договоренностей и норм характерна для стадии \_\_\_\_\_ в цикле развития малой группы.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

20. Критерий, который характеризует размер колебаний параметров целостной системы в ситуациях изменения условий ее существования, — это \_\_\_\_\_.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

21. Как называют процесс восприятия причин и результатов поведения, объяснение своего поведения и поведения других людей?

Введите ответ в виде текста

22. Отметьте формы участия представителей высшего менеджмента в прибылях компании:

Выберите один или несколько правильных ответов

система бонусных выплат

фондовые опционы

личное приобретение акций

фондовые свопы

23. Утверждение «власть развращает, а абсолютная власть развращает абсолютно» высказал

\_\_\_\_\_.  
Выберите из выпадающего списка правильный ответ

24. Необходимость в формировании организационной структуры характерна для стадии \_\_\_\_\_ в жизненном цикле организации.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

25. Что называют сознательно скрываемыми сведениями о различных аспектах деятельности организации, обусловленные конкуренцией и экономической безопасностью?

Введите ответ в виде текста

26. Соотнесите стили межличностной коммуникации с их характеристиками.

Соедините элементы попарно

«Открытие себя»

«Реализация себя»

«Торговля за себя»

умеренная открытость и умеренная ответная реакция

высокая степень открытости, которая не соотносится с ответной реакцией

максимальная открытость и соответствующая ей ответная реакция

27. Поставьте стили лидерства в порядке убывания степени свободы последователей.

Расставьте в правильном порядке

либеральный

авторитарный

демократический

28. Отметьте ценности национальной бизнес-культуры и организационного поведения в Китае:

Выберите один или несколько правильных ответов

необходимость сохранять лицо

социальные гарантии

ориентация на семью

быстрый темп жизни

неравенство в отношениях

29. Соотнесите стадии роста организации с главными вопросами ее развития согласно модели жизненного цикла организации У. Шмидта.

Соедините элементы попарно

Рождение

Юность

Зрелость

«Каким образом делиться деньгами?»

«Как пересматривать деятельность?»

«Чем пожертвовать?»

30. Книга «Домострой» была написана в \_\_\_\_\_ веке.

Выберите из выпадающего списка правильный ответ

Критерии оценивания:

Основным критерием эффективности усвоения учащимися содержания учебного материала считается коэффициент усвоения учебного материала, который определяется как отношение правильных ответов учащихся к общему количеству вопросов.

Описание шкалы оценивания:

– оценка «отлично» ставится при выполнении не менее чем 80% заданий;

– оценка «хорошо» ставится при выполнении не менее чем 70% заданий;

– оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении не менее чем 60% заданий;

– оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более чем на 40% вопросов теста или невыполнении более чем 40% заданий.

### Практические задания

Практическое задание основано на практически значимых ситуациях и направлено на формирование у студентов профессиональных умений и навыков, умения действовать в условиях будущей профессиональной деятельности. При решении задания студент должен

учитывать, что задание содержит две части: описание и специальные вопросы, формирующие необходимые умения и навыки. Прежде чем приступить к решению задания, следует внимательно ознакомиться с содержанием. Необходимо уяснить смысл задачи и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы.

Общий алгоритм решения задачи можно изложить следующим образом:

- прочитать и понять текст задачи;
- определить тему, раздел, вопрос по которому составлена задача;
- провести анализ ситуации, описанной в задаче, и разрешить проблему.

Задание 1. Ознакомившись с кейсом «Иерархические отношения на работе» ответьте на вопросы: Как ситуация, описанная в кейсе, могла повлиять на человеческие отношения в организации? Охарактеризуйте последствия искажения информации с точки зрения различных лиц, причастных к данной ситуации, и их взаимоотношений. Раскройте суждение: «Приказы вырастают в команды, а команды в кризисы». К каким человеческим проблемам могут привести постоянные ложные сигналы тревоги в организации?

Иерархические взаимоотношения

Однажды в пятницу, ближе к вечеру, пришла новость: президенту компании необходим отчет по одному из проектов в понедельник утром к 8 часам. Это заставило сотрудников пересмотреть свои личные планы. Празднование дня рождения десятилетнего сына, назначенное на завтра, поездка на выходные к больной матери и другие намеченные дела — все отменяется. В настоящий момент важнее отчета уже ничего нет! Несколько минут тратятся на звонки с извинениями детям, супругам и друзьям, а затем начинается работа над отчетом. Все энергично берутся за дело. Работают за полночь в пятницу, допоздна в субботу и еще в воскресенье, собирая и просматривая данные, перепроверяя цифры, выстраивая информацию, споря и переписывая выводы. Они прилагают все усилия. И у них получается! Рано утром законченный отчет, красиво переплетенный, лежит на столе президента компании.

Всех охватывает приподнятое настроение и чувство товарищества. Так бывает, когда люди сообща выполняют сложную задачу. Это возбуждает. Затем, весь понедельник, группа ждет признания свыше. Но его нет. Как нет его ни во вторник, ни в среду. Выясняется, что президенту не нужен сейчас этот отчет. Он просто заметил в присутствии одного из сотрудников, что хотел бы узнать, как обстоят дела с проектом. Так что результат труда группы оказался внизу стопки, ожидая момента, когда до него дойдет дело.

Задание 2. Напишите не менее десяти факторов, которые, по вашему мнению, влияют на эффективность труда персонала. Поясните свой выбор.

Задание 3. Прочитайте кейс «Коммуникации и деловое пространство» и ответьте на следующие вопросы. О каких тенденциях современных деловых коммуникации говорится в этом эссе? Как дизайн современного офиса влияет на коммуникативные отношения в организации? Какие проблемы и противоречия могут возникнуть в подобных офисах?

Коммуникации и деловое пространство

Рассмотрим дизайн офисов современной компании, проводящей маркетинговые исследования. А информационно-аналитические подразделения подобных компаний выполнены в виде студии. О том, какой коммуникативный эффект оказывает подобная конструкция помещения, можно проследить по конкретным впечатлениям стажеров студентов социологического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова.

«В студии преобладает дружественная атмосфера. В ней отсутствуют привычные организационные атрибуты: регламентированный внешний вид, постоянный и регулярный характер работы. Студию пространственно можно разделить на несколько зон, границы которых весьма условны.

Кабинет руководителя студии. Взаимодействие с руководителем и его ассистентами происходит только по тем вопросам, которые не удалось решить с супервайзерами, и по личным вопросам. Коммуникации здесь, как и во всех остальных зонах, носят формальный характер, хотя часто перетекают в неформальный, когда участники коммуникации перемещаются в другие зоны студии.

Посты супервайзеров. Здесь коммуникации осуществляются гораздо чаще, чем у руководителя. Общение более свободное, хотя коммуникации и здесь преимущественно формальные.

Зона проведения телефонных опросов. Здесь вербальные коммуникации сведены до минимума, особую роль играют невербальные формы. Коммуникации сводятся к отдельным репликам между интервьюерами, а также к замечаниям супервайзеров, контролирующих проведение интервью.

Столовая. Находится в этом же помещении. Это зона с кухонной мебелью, посудой, нагревательными приборами и холодильником, от других зон отделена ширмой. Проводя интервью, операторы почти постоянно пьют чай. Общение здесь носит неформальный характер.

Подобные студии направлены на демократизацию коммуникаций в современной организации. Однако полностью устранить отчуждение работников от каналов восходящей коммуникации или обратной связи не всегда удается».

Задание 4. Проанализируйте трактовки групповой сплоченности, представленные в сети Интернет, и покажите сходство и различия взглядов разных авторов. Продумайте, какие ошибки можно допустить при диагностике групповой сплоченности и сформулируйте главные выводы по рискам такой диагностики (кратко, несколько пунктов).

Задание 5. Просмотрите в сети Интернет рисунки, иллюстрирующие феномены groupthink, и выберите из них несколько, наиболее точно отражающих суть феномена, а также несколько, искажающих смысл данного явления.

Задание 6. Подберите несколько цитат о вождях, выдающихся лидерах и руководителях и разделите эти цитаты на наиболее симпатичные и наименее симпатичные (странные) для вас. Подготовьтесь к аргументации своего мнения перед однокурсниками.

Задание 7. Прочитайте аналитическую статью С. Р. Филоновича по истории теории лидерства. Используя выводы автора, статьи и материалы сайтов известных центров исследования и развития лидерства, выделите главные тенденции его изучения за последние 20-25 лет.

Задание 8. Каковы следствия участия людей в разработке и осуществлении проектов организационных изменений? Проранжируйте перечисленные ниже позиции по степени значимости. Дополните этот список.

– Обеспечивает долгосрочную приверженность вовлеченных лиц, гарантируя их работоспособность и постоянное совершенствование принятия решений.

– Дает приемлемые ответы на вопросы, которые часто волнуют людей: «А зачем здесь что-то менять?», «А какая мне от этого польза?».

– Учит людей пониманию того, как следует осуществлять контроль над тем, что должно быть сделано.

– Создает важный дополнительный источник удовлетворения людей работой, обучая их применять свои идеи.

Позволяет избежать издержек группового мышления, когда члены группы начинают уступать менеджеру, который не терпит разногласий или отказывается воспринимать всерьез лидера, ведущего за собой всех остальных.

Задание 9. Студенты разбиваются на две группы, каждая из которых получает описание одной из трактовок природы организации (А или Б). В группах они обсуждают ответы на общие вопросы. Докладчики из каждой группы знакомят студентов другой группы с полученными результатами. В результате общей дискуссии, в которой принимают участие все студенты, выявляются сферы применения, преимущества и ограничения каждой из трактовок.

А. Организация инструмент для достижения цели. В организации должен быть абсолютный приоритет рациональных формальных отношений. Все другие аспекты деятельности социальные и психологические не должны играть заметной роли.

Б. Организация это община, где успех определяется не столько прибылью, сколько ценностью человеческих взаимоотношений. Организация является частью жизни каждого, кто в ней состоит.

Вопросы для обсуждения в группах

Раскройте общую логику поведения людей в организации при таком ее понимании. Какие задачи могут стоять перед организацией?

Какие критерии должны быть использованы при данной трактовке природы организации и процессе приема сотрудников на работу? Каков наиболее рациональный алгоритм увольнения работников? Каким образом родственные связи будут оценены и в данном случае в качестве критерия приема на работу и дальнейшего покровительства?

Какой модели поведения западной или восточной соответствуют данная трактовка?

Приведите пример организации, в которой, по вашему мнению, господствует именно такая идеология.

Задание 10. Подготовьте проект-презентацию с использованием мультимедийных средств по теме: «Современная российская деловая организации: традиции и ценности организационной культуры». Изложите свое собственное видение проблемы, проанализировав исследования, посвященные анализу российской деловой культуры. Покажите взгляд иностранных исследователей и специалистов на особенности ведения бизнеса в России. Проанализируйте существующие стереотипы восприятия российской деловой культуры. Выявите исторические корни российской деловой культуры.

Задание 11. Ваша компания открывает торговый филиал в Объединенных Арабских Эмиратах. Какие аспекты культурной среды, связанные с религиозным фактором, вам необходимо обязательно принять во внимание? Определите, на какие аспекты вашего бизнеса в ОАЭ религиозные догмы оказывают прямое или косвенное влияние, в каких формах и насколько интенсивно может проявиться это влияние. Сформулируйте возможные пути решения возникающих проблем. Что такое «исламская этика бизнеса», в чем ее особенности? Перечислите ограничения для ведения бизнеса в мусульманской стране

Критерии оценивания:

При оценивании уровня сформированности компетенций учитывается правильность решения, полнота ответа, используемые источники, структурированность ответа и владение терминологией, ответ на вопросы к задаче, выполнение заданий. Решение должно быть самостоятельным и полным. Ответы на вопросы должны быть развернутыми и аргументированными, выводы логичны и точно сформулированы.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал ответы на каждый из подвопросов, обосновав при этом ход своего решения;
- правильно выполнил все задания к задаче (при наличии);
- хорошо структурировал ответ, выбрал нужную информацию, отсеяв неинформативный материал;

– правильно использовал терминологию.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал краткие ответы на каждый из подвопросов, но при этом не обосновал ход своего решения;
- обосновал решение задачи, но оставил без внимания один из подвопросов задания, не раскрыл его;
- выполнил не все задания к задаче либо выполнил с ошибками (при наличии);
- подобрал материал, который не затрагивает темы задачи или не дает представление о позиции автора;

– использовал терминологию с ошибками.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дал ответ не на все подвопросы задания;
- дал ответ на все подвопросы, но большинство ответов необоснованные или ошибочные;

- не представил выполненного задания к задаче (при наличии);
  - не смог сделать должные выводы на основе имеющегося материала;
  - не использовал терминологию или использовал с ошибками.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:
- не решил задачу;
  - дал крайне короткий ответ, решил некоторые пункты задачи, при этом никак не обосновал свое решение, не выполнил задания.

## **11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями**

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);



- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## 12. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения в действие /изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970	Протокол заседания кафедры государственного и муниципального управления № 10 от «30» июня 2021 года	«30» июня 2021 года
2.	Актуализирована и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970	Протокол заседания кафедры государственного и муниципального управления № 10 от «30» июня 2022 года	«30» июня 2022 года
3.			
4.			
5.			