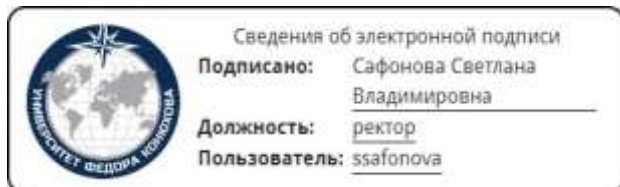




АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ ФЕДОРА КОНЮХОВА»

Юридический адрес: 430007, Республика Мордовия, г.о. Саранск,
г. Саранск, ул. Ульянова, д.6.
ИНН 9709099780 КПП 130001001 ОГРН 1237700664080

Документ подписан электронной подписью



ПРИЛОЖЕНИЕ 3.23
К основной профессиональной
образовательной программе
высшего образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА на
Ученом Совете АНО ВО УФК
от «10» марта 2026 г., протокол № 7

УТВЕРЖДЕНА 10.03.2026г.
Ректором АНО ВО УФК
Сафоновой С.В.

Дисциплина	Б1.О.23 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Блок	Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть
Направление подготовки	38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
Направленность (профиль)	Финансовый менеджмент
Уровень образования	высшее – бакалавриат
Типы задач профессиональной деятельности	организационно-управленческий; информационно-аналитический
Форма обучения	очная

Рабочая программа дисциплины (РПД) **Б1.О.23 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ** (обязательная часть), реализуемая Автономной некоммерческой организацией высшего образования «Университет Федора Конюхова» (далее – АНО ВО УФК, Университет) **направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль) «Финансовый менеджмент»**, разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 970 (действующая редакция).

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели дисциплины: дать знания по теории и практике принципов и культуры организационного поведения; взаимообусловленности личности, группы и организации; управленческих и других аспектов организационного поведения.

Задачи дисциплины:

- получение знаний по теории поведения и развития личности в организации;
- изучение области конструирования организации и мотивации организационного поведения;
- освоение знаний в сфере лидерства, авторитета и власти в организации;
- изучение национальных особенностей организационного поведения в различных частях мира, в т.ч. в России;
- освоение организационного поведения в международном бизнесе;
- освоение знаний в области поведенческого маркетинга, управления нововведениями в организации и другими элементами управления организационным поведением.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПЛАНЕ

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Обязательная часть.

Осваивается : очная форма - **3 (третий)** семестр обучения.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине: экзамен.

Общая трудоемкость - 4 з.е. (144 часа).

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени

реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	планирует собственное время	Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
	ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ - 4 з.е. (144 часа)

Форма промежуточной аттестации: 3 семестр – экзамен.

ВИД УЧЕБНОЙ РАБОТЫ		Очная форма обучения	
		з.е.	часов
контактная работа	Занятия лекционного типа	0,5	18
	Занятия семинарского типа, практические занятия	1	36
	Лабораторные работы		
	Итого	1,5	54
самостоятельная работа	выполнение курсовой работы	-	-
	другие виды самостоятельной работы	1,5	54
	Итого	1,5	54
промежуточная аттестация	форма промежуточной аттестации 3 семестр	экзамен	
	трудоемкость	1	36
Общая трудоемкость дисциплины		4	144

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Темы дисциплины	Очная форма обучения			
		Занятия лекционного типа, в часах	Практические занятия и семинарского типа, в часах	Лабораторные работы, в часах	Самостоятельная работа, в часах

1.	Введение в организационное поведение	4	8		12
2.	Анализ и конструирование организации	4	8		14
3.	Культура организационного поведения	4	10		14
4.	Управление организационным поведением	6	10		14
	Промежуточная аттестация 3 семестр	форма: экзамен			36
	Итого часов	18	36		90
	Итого часов по дисциплине	144			

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение в организационное поведение

Предмет и методы организационного поведения. Объект и предмет организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук. Принципы организационного поведения. Основные категории организационного поведения. Предрасположенность к организационному поведению. Адаптация поведения в условиях организации. Создание благоприятного организационного климата. Предпосылки организационного поведения руководителя. Система методов организационного поведения. Методы управления организационным поведением.

Теории поведения человека в организации. Возникновение теории поведения человека. Обычаи и нравы. Античные мыслители – первые теоретики поведения. Становление теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков. Современные концепции организационного поведения. Зарубежные теории организационного поведения. Отечественные теории организационного поведения.

Тема 2. Анализ и конструирование организации

Природа и характеристика организации. Сущность организации. Структура организации. Основные функции организации. Фазы развития организации. Организационный маркетинг. Анализ организационных систем. Показатели эффективности организации. Влияние руководителя на организацию. Профессиональные роли сотрудников. Конструирование целей организации.

Личность и ее развитие в организации. Личность и организация. Структура личности. Психологические качества личности. Типология личности. Социализация личности. Персональное развитие в организации. Персональное развитие в период адаптации. Усвоение групповых ценностей новым сотрудником. Управление обучением персонала. Планирование персональной карьеры. Методы персонального развития.

Мотивация и результативность организации. Мотивация организационного поведения. Источники и движущие силы поведения. Теории мотивации и их применение. Мотивационные установки руководителей. Культурная обусловленность теории мотивации. Управление мотивацией организационного поведения. Целеполагание организационного поведения. Мотивация и научение опыту поведения. Стимулирование организационного поведения. Критерии и показатели результативности организации.

Тема 3. Культура организационного поведения

Лидерство, авторитет и власть в организации. Лидерство в организационном поведении. Теории черт личности лидера. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Новейшие подходы к проблеме лидерства. Практическая ценность теорий лидерства. Авторитет руководителя организации. Власть в организационном поведении.

Коммуникативное поведение в организации. Коммуникации в организационном поведении. Структурные элементы коммуникации. Сообщения и носители сообщений. Ответ и обратная связь. Межкультурная коммуникация.

Организационная культура поведения. Понятие организационной культуры. История развития организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Характеристика организационной культуры. Культура организации предпринимательской деятельности. Корпоративная культура и этапы жизненного цикла компании.

Национальная культура организационного поведения. Национальные особенности организационного поведения. Американская практика организационного поведения. Европейские традиции организационного поведения. Японский опыт организационного поведения. Практика организационного поведения в России.

Организационное поведение в международном бизнесе. Деловое поведение в международном бизнесе. Организационное поведение в международной корпорации. Особенности внешнеэкономического поведения. Международные этические нормы делового поведения. Союзники (партнеры) и соперники (конкуренты). Моральная сущность "дельфинов" и "акул".

Тема 4. Управление организационным поведением

Поведенческий маркетинг в организации. Маркетинг персонала организации. Маркетинговые исследования рынка труда. Модели взаимодействия персонала и организации. Профессиональная ориентация. Профессиональный отбор. Маркетинг организационного поведения. Структура деятельности и поведения. Социальная обусловленность поведения. Сознательное и стихийное поведение. Маркетинг взаимодействия персонала и организации. Маркетинговый подход к менеджменту. Стиль управления и поведение. Анализ стиля управленческого поведения. Характеристика стилей управленческого поведения. Результаты деятельности и стиль поведения.

Управление поведением организации. Стратегия управления организационным поведением. Стратегия основательных решений. Стратегия организационного риска. Стратегия действенности. Стратегия эффективных сотрудников-профессионалов. Стратегия лояльности и преданности. Стратегия сотрудничества. Тактика управления организационным поведением. Групповое воздействие на организационное поведение. Саморегуляция организационного поведения. Управление руководителем организационным поведением. Технология постановки цели. Технология достижения цели и способа вознаграждения. Технология вознаграждения вновь принятых сотрудников. Технология для "нерадивых подчиненных". Технология управления шефом.

Управление нововведениями в организации. Изменения в организации. Стратегия организационных изменений. Проблемы и условия организационных изменений. Управленческое консультирование изменений. Проведение организационных изменений. Нововведения (инновации) в организации. Анализ организационных нововведений. Факторы успешности нововведений. Психологический барьер нововведения.

Формирование группового поведения в организации. Групповая динамика. Классификация групп в организации. Характеристика группового поведения. Общение и его разновидности. Конформизм и неконформизм. Формирование группового поведения. Межличностные отношения в группах. Основы группового поведения. Факторы, влияющие на поведение группы. Принятия решений в группе.

Управление конфликтами и стрессами в организации. Типы конфликтов в организации. Личностные источники конфликтов. Конфликтные ситуации делового поведения. Причины деловых конфликтов. Управление конфликтным поведением. Стратегия поведения в конфликтной

ситуации. Прогнозирование конфликтных ситуаций. Предупреждение конфликтных ситуаций. Пути разрешения конфликтных ситуаций. Преодоление стрессовых последствий конфликта.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины модуля/практики, а также неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки результата освоения обучающимися ОПОП ВО.

ФОС по учебной дисциплине представляет собой совокупность контрольно-измерительных средств (типовых заданий, рефератов, контрольных работ, тестов и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Цель ФОС - установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки.

Задачи ФОС - контроль и оценка образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по их самостоятельной работе), освоивших программу конкретной дисциплины.

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине включает:

- перечень компетенций, формируемых при изучении учебной дисциплины;
- фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости по дисциплине;
- фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.

Фонд оценочных средств в части видов, форм и оценочных критериев является идентичным для каждой дисциплины.

В процессе и по завершению изучения дисциплины оценивается формирование у обучающихся компетенций, которые указываются в соответствующем разделе учебной дисциплины модуля.

Фонд оценочных средств по дисциплине для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся изложен в Приложении к РПД.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142246.html>

2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141795.html>

3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 268 с. — ISBN 978-5-394-05179-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144046.html>

4. Шамис В.А. Организационное поведение : практикум / Шамис В.А., Левкин Г.Г.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124749.html>

5. Алябина, Е. В. Организационное поведение : учебное пособие / Е. В. Алябина. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет, 2021. — 132 с. — ISBN 978-5-4437-

1126-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128137.html>

6. Масалова, Ю. А. Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106151.html>

7. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2023. — 247 с. — ISBN 978-5-7609-1809-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136327.html>

Ресурсы сети Интернет:

- Электронно-библиотечная система IPRbooks по всем отраслям знаний (Цифровая библиотека IPRsmart) www.iprbookshop.ru
- Некоммерческие ресурсы КонсультантПлюс для учебы: <https://www.consultant.ru/edu/>
- Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент <https://www.consultant.ru/edu/student/study/>
- Интернет-версия специального выпуска системы ГАРАНТ для студентов, аспирантов и преподавателей «ГАРАНТ-Образование 2.0», совмещающая в себе современные инструменты для работы с правовой информацией и все преимущества облачных технологий: <https://study.garant.ru/>
- Электронно-библиотечная система new.znaniy.com: <https://znaniy.com/>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: <https://elibrary.ru/defaultx.asp?/>
- Российская национальная библиотека <https://nlr.ru/>
- Российская Государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
- Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
- Справочная база энциклопедий и словарей <https://gufo.me/>
- Справочная база, полная поисковая система по всем доступным словарям, энциклопедиям и переводчикам в режиме Онлайн <https://slovaronline.com>
- Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
- Национальный цифровой ресурс Руконт - межотраслевая электронная библиотека (ЭБС) на базе технологии Контекстум <https://www.rucont.ru/>
- Медиапортал «Российское образование» <https://ro-edu.ru/>
- Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <https://mintrud.gov.ru/>
- Информационный портал «ОХРАНА ТРУДА В РОССИИ» <https://ohranatruda.ru/>
- Информационный портал для руководителей и специалистов по охране труда <https://www.trudohrana.ru/>

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

АНО ВО УФК располагает комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Программное обеспечение, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды АНО ВО УФК и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам.

Лицензионное программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины (в том числе, отечественного производства):

- операционная система Windows Professional 10;
- ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц;
- компьютерные обучающие программы;
- тренинговые и тестирующие программы;
- программы, имеющие свидетельства о регистрации в Роспатенте;
- интеллектуальные информационные системы в составе ЭИОС и цифровой образовательный сервис на их основе;
- платформа проведения вебинаров (отечественное ПО);
- платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО);
- программа управления образовательным процессом в ЭИОС (Информационная технология. Программа управления образовательным процессом.).

Свободно распространяемое программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины (в том числе, отечественного производства):

- Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО);
- ПО OpenOffice.Org Calc - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;
- ПО OpenOffice.Org.Base http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;
- ПО OpenOffice.org.Impress
- http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
- ПО OpenOffice.Org Writer
- http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
- ПО Open Office.org Draw
- http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
- ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

АНО ВО УФК при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования применяет широкий спектр материальных, технических, информационных и методических ресурсов, в том числе приспособленных для инвалидов и лиц с ОВЗ.

Материально–техническая база, применяемая в учебно-воспитательном процессе АНО ВО УФК, включает современные методы и технологии обучения и обеспечивает проведение всех видов воспитания, практической и научно–исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебными планами по направлениям подготовки, а также соответствует действующим санитарным нормам и правилам.

Оборудованные учебные кабинеты для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Аудитория №7 для проведения учебных занятий приспособлена для проведения занятий лекционного и семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. .

Аудитория оснащена комплектами специализированной учебной мебели, отвечающей всем установленным нормам и требованиям: столы, стулья. Рабочее место преподавателя: стол, стул, персональный компьютер (ноутбук) с программным обеспечением, доступом к сети Интернет, доступом к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям и электронным образовательным ресурсам, в том числе к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), к личному кабинету обучающегося (преподавателя), к электронной библиотеке IPR-Smart и другим ресурсам, с веб-камерой и гарнитурой (или

колонками). Мультимедийный проектор (переносной), экран для проектора (переносной). Доска передвижная поворотная магнитная (маркерная), тумба, шкаф книжный, вешалка для одежды.

Аудитория №19 приспособлена для самостоятельной работы обучающихся. Электронная библиотека.

Аудитория оснащена комплектами специализированной учебной мебели, отвечающей всем установленным нормам и требованиям: столы, стулья, персональные компьютеры с программным обеспечением, доступом к сети Интернет, доступом к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям и электронным образовательным ресурсам, в том числе к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), к личному кабинету обучающегося, к электронной библиотеке IPR-Smart и другим ресурсам.

Аудитория № 8 (этаж 1) для проведения учебных занятий для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, приспособлена для использования инвалидами и лицами с ОВЗ при проведении занятий лекционного и семинарского типа, практических занятий, консультаций, аттестационных испытаний. Помещение для самостоятельной работы инвалидов. Электронная библиотека.

Аудитория оснащена комплектами специализированной сертифицированной учебной мебели, отвечающей всем установленным нормам и требованиям для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: столы, стулья (с функцией регулировки высоты).

Персональные компьютеры с программным обеспечением, доступом к сети Интернет, доступом к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям и электронным образовательным ресурсам, в том числе к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), к личным кабинетам обучающегося, к электронной библиотеке IPR-Smart и другим ресурсам, с веб-камерой и гарнитурой (или колонками).

Система информационная портативная для слабослышащих - «Исток» А2, клавиатура Брайля, специализированное программное обеспечение для слабовидящих, электронная Лупа, инвалидное кресло-коляска. шкаф, тумба.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено на сайте Университета УФК <https://unifk.ru/sveden/objects>.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических и/или лабораторных занятий, организации самостоятельной работы обучающихся, консультаций.

Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над учебной дисциплиной.

Основной целью практических и/или лабораторных занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов, их методологическая и методическая проработка, выполнение практических заданий.

Самостоятельная работа с учебной, учебно-методической и научной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, электронными образовательными ресурсами в электронной информационно-образовательной среде организации и сети Интернет.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление

и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и

ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаниями при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа по подготовке письменных работ должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы);
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и логически последовательно;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

Методические рекомендации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по освоению дисциплины

Образовательная программа может быть адаптирована для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (далее - Адаптивная образовательная программа). Адаптивная образовательная программа разрабатывается на основании личного заявления обучающегося (законного представителя) и рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии и/или справка медико-социальной экспертизы, индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

При разработке адаптивной образовательной программы учитываются особые образовательные потребности обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, исходя из особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей.

Обучающимся с инвалидностью и ОВЗ по их заявлению предоставляются специальные технические средства, программные средства и услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

При реализации адаптивной образовательной программы обучающимся с инвалидностью и ОВЗ предоставляются следующие возможности:

- использование специальных технических средств;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами, использующими аудио сопровождение учебного материала;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами с возможностью увеличения

размера шрифта;

- обеспечение печатными образовательными ресурсами;
- особенности процедур аттестации.

При реализации адаптивной образовательной программы применяются следующие формы контроля и оценки результатов обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ в зависимости от характера ограничений здоровья.

Для обучающихся с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, письменная проверка с использованием шрифта Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Для обучающихся с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, устная проверка с использованием специальных технических и программных средств, дискуссии, тренинги, круглые столы и др.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- устная проверка с использованием специальных технических средств: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими инвалидности и ОВЗ, если это не создает трудностей для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ и иных обучающихся при прохождении аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (помощника), оказывающего обучающимся с инвалидностью и ОВЗ необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в аудиторию, спортивный зал, санитарные и другие вспомогательные помещения.

По письменному заявлению обучающегося с инвалидностью и ОВЗ продолжительность сдачи экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, не более чем на 20 минут.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе дисциплины
Б1.О.23 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Обязательная часть
направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
направленность (профиль) «Финансовый менеджмент»

Фонд оценочных средств
текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

ФОС по учебной дисциплине представляет собой совокупность контрольно-измерительных средств (типовых заданий, рефератов, контрольных работ, тестов и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
	ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично

УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время			
Не знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени Не умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Не владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени	Поверхностно знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени В целом умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но испытывает затруднения В целом владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но испытывает сильные затруднения	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени, но допускает несущественные ошибки Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но иногда допускает ошибки	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений, и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников			
Не знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Не умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Не владеет: способностью применять методику определения наиболее	Поверхностно знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников В целом умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но испытывает затруднения В целом владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но допускает несущественные ошибки Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной

эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	испытывает сильные затруднения	работников, но иногда допускает ошибки	структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации			
Не знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Не умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Не владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации	Поверхностно знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации В целом умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но испытывает затруднения В целом владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но испытывает сильные затруднения	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации, но допускает несущественные ошибки Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но иногда допускает ошибки	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

Оценочные средства

Примеры тем для вебинара:

1. В начале XX в. М. Вебер выдвигает концепцию «идеальной бюрократии». На каких основополагающих принципах базируется эта концепция? Какие недостатки относятся к этой концепции?
2. Период, в который предприятие функционирует на рынке, образует жизненный цикл, состоящий из нескольких этапов. Что это за этапы и что для характерно каждого из них?
3. Жизнь организации подчиняется определенным законам, основным из которых является закон синергии. В чем суть этого закона и почему он так важен для организации? За счет каких факторов образуется в организации синергический эффект?
4. Что представляет собой внутренняя и внешняя среда организации? Что получает организация из внешней среды и что отдает во внешнюю среду? Почему с резким ускорением процессов изменения в окружающей среде организации все в большей мере вынуждены уделять внимание вопросам взаимодействия с окружением, все в большей мере развивать способности адаптации к изменениям во внешней среде?
5. В основе процесса взаимодействия личности и организации находятся психологический и экономический контракты, которые определяют условия психологического и экономического вовлечения сотрудника в совместную деятельность. Какие ожидания личности и организации отражают эти контракты?

6. Процесс формирования и развития личности наиболее понятен при рассмотрении трех его компонентов: детерминант, стадий и черт личности. Какова суть этих компонентов?

7. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению организационного поведения, можно разделить на три группы: демографические характеристики, компетентность и психологические особенности. Как Вы понимаете суть этих различий?

8. Исследователи организационного поведения уделяют значительное внимание рассмотрению личностных качеств людей, важных для совершения той или иной работы и для прогнозирования поведения в организациях. Что относят к важным личностным характеристикам (особенностям)?

9. Удовлетворенность трудом – результат восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности. Какие основные факторы влияют на чувство удовлетворенности работой?

10. С целью обеспечения эффективной координации и гармоничного взаимодействия индивидов организация формируют систему внешних инструментов воздействия на личность. Что представляет собой эта система? О каких инструментах воздействия идет речь?

11. Непосредственный эффект мотивации основан на действии известного закона результата, отражающего формирование в сознании индивида устойчивой связи между его поведением и достижением поставленных целей. Что является непосредственным результатом мотивации конкретного работника?

12. Стимулирующее воздействие непосредственного окружения и конкретных субъектов управления рано или поздно заставляют каждого работника адаптировать сложившуюся мотивацию к изменившимся условиям. В чем это проявляется?

13. Каковы место и роль мотивации в механизме организационного поведения? Каков механизм формирования и развития мотивов?

14. Корпоративная социальная ответственность перед обществом как система норм поведения организации в обществе подразделяется на четыре сферы (аспекта): экономическую, юридическую, этическую и дискреционную. Что это за сферы и каков механизм их воздействия на поведение организации.

15. Как Вы понимаете эффективность менеджмента и какие основные требования предъявляются к показателям эффективности менеджмента?

Примеры тем для устного доклада:

1. Цели и задачи, объект и предмет организационного поведения.
2. Факторы, влияющие на поведение организации.
3. Ценности и философия организационного поведения.
4. Перспективы развития теории организационного поведения: зарубежный и отечественный опыт.
5. Роль и место организационного поведения в системе наук и практике управления.
6. Основные принципы и категории организационной деятельности.
7. Адаптация человека к организации и изменение его поведения.
8. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
9. Методы исследования организационного поведения.
10. Методика управления организационным поведением персонала предприятия.
11. Этапы возникновения и развития организационного поведения.
12. основополагающие концепции организационного поведения.
13. Зарубежные теории организационного поведения.
14. Инновации в организационном управлении
15. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления

Оценка доклада производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Примеры тестовых заданий:

1. Первыми теоретиками поведения были
 - 1) Сократ, Платон, Аристотель
 - 2) Будда, Конфуций
 - 3) Дж. Локк, Т. Спенсер
 - 4) Петр I, Екатерина II
2. Понятие привычки означает
 - 1) сложившиеся способы поведения, выполнение которых становится потребностью
 - 2) сознательно выбранный тип поведения
 - 3) реакции на ситуацию
 - 4) ценностные ориентации
3. Первые русские поведенческие документы
 - 1) «Русская правда», «Домострой»
 - 2) Указы Петра I
 - 3) Манифесты Емельяна Пугачева
 - 4) Послеоктябрьские декреты
4. Эффект Хоторна – это
 - 1) эксперимент, показавший высокую эффективность труда при учете социально-психологических факторов
 - 2) имя ученого
 - 3) новая технология
 - 4) сотрудничество
5. Динамическое администрирование – это
 - 1) теория Мэри Паркер Фоллетт, в которой на первый план выдвинуты социально-психологические аспекты поведения людей на производстве
 - 2) беспромедлительное реагирование руководителей на действия и поступки подчиненных
 - 3) динамическая система
 - 4) административно-бюрократический стиль руководства
6. Суть поведенческого направления сводится к
 - 1) объяснению поведения работника на производстве в зависимости от учета социально-психологических факторов
 - 2) изучению отклоняющегося поведения
 - 3) противопоставлению поведения и деятельности
 - 4) признанию приоритета материальной заинтересованности
7. Человек – это
 - 1) био-психо-социальное существо
 - 2) индивид, независимый от социальных условий
 - 3) особь, поведение которой определяется формулой «стимул – реакция»
 - 4) закрытая система для внешних влияний и воздействий
8. Член группы, за которым признается право принимать решения в группе, – это
 - 1) лидер
 - 2) старший
 - 3) главный
 - 4) общительный
9. Способность оказывать влияние на группу для достижения определенных целей – это
 - 1) лидерство
 - 2) авторитетность
 - 3) имидж
 - 4) власть

- 10.** Индивид, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждую, но полностью ни в одну из них, – это личность
- 1) маргинальная
 - 2) авторитетная
 - 3) многогранная
 - 4) ассимилированная
- 11.** Процесс взаимного культурного проникновения, через который личности и группы приходят к разделяемой всеми участниками процесса общей культуре, – это
- 1) ассимиляция
 - 2) интеграция
 - 3) кооперация
 - 4) ассоциация
- 12.** Человек, разделяющий те же культурные образцы, что и большинство членов общества, – это личность
- 1) модальная
 - 2) маргинальная
 - 3) ассимилированная
 - 4) многогранная
- 13.** Совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают или запрещают определенные социальные действия, – это культура
- 1) нормативная
 - 2) социальная
 - 3) образцовая
 - 4) стандартная
- 14.** Исключительная одаренность личности – это
- 1) харизма
 - 2) авторитет
 - 3) имидж
 - 4) статус
- 15.** Анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, их функционирования и развития – это
- 1) диагностика
 - 2) прогностика
 - 3) изучение
 - 4) исследование
- 16.** Уровень сформированности и пластичности психологических качеств личности, возможность их проявления в различных ситуациях – это психический
- 1) потенциал
 - 2) уровень
 - 3) процесс
 - 4) прогноз
- 17.** Область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения психических свойств и качеств личности, – это
- 1) психодиагностика
 - 2) прогностика
 - 3) соционика
 - 4) социология
- 18.** Свод психофизиологических характеристик конкретной личности, и ее психический потенциал – это
- 1) психограмма

- 2) трудограмма
 - 3) профессиограмма
 - 4) физиограмма
- 19.** Описание особенностей определенной профессии и ее требований, предъявляемых к работнику, – это
- 1) профессиограмма
 - 2) трудограмма
 - 3) физиограмма
 - 4) психограмма
- 20.** Научное предположение возможного состояния изучаемого объекта в перспективе – это
- 1) прогнозирование
 - 2) проектирование
 - 3) исследование
 - 4) изучение
- 21.** Процесс включения человека в иные для него формы, условия и отношения жизнедеятельности – это
- 1) адаптация
 - 2) приспособление
 - 3) социализация
 - 4) персонализация
- 22.** Определенная социальная роль и психологическое состояние личности, с которыми связаны соответствующие ожидания окружающих, – это
- 1) авторитет
 - 2) лидерство
 - 3) партнерство
 - 4) руководство
- 23.** Менеджер, который выполняет все поручения начальника и просьбы подчиненных, постоянно волнуется о том, что люди будут неблагоприятно отзываться о нем, – это руководитель
- 1) податливый
 - 2) уверенный
 - 3) активный
 - 4) опытный
- 24.** Менеджер, который уверен, что над подчиненным надо вставать «с палкой» всякий раз, когда от него нужно чего-нибудь добиться, – это руководитель
- 1) агрессивный
 - 2) настойчивый
 - 3) активный
 - 4) уверенный
- 25.** Менеджер, который знает, чего он хочет, и планирует, как этого добиться, – это руководитель
- 1) уверенный
 - 2) агрессивный
 - 3) настойчивый
 - 4) активный
- 26.** Способность оказывать влияние на группу для достижения определенных целей – это
- 1) лидерство
 - 2) партнерство
 - 3) руководство
 - 4) управление

27. Совокупность действий, не являющихся частью какой-то одной роли в организации, а влияющих или пытающихся влиять на распределение привилегий или санкций внутри организации, – это поведение

- 1) политическое
- 2) организационное
- 3) управленческое
- 4) согласованное

28. Процесс развития, объединение в единое целое разрозненных частей и элементов – это

- 1) интеграция
- 2) сплочение
- 3) согласование
- 4) партнерство

29. Морально-психологический климат разделяется на

- 1) здоровый
- 2) нездоровый
- 3) неустойчивый
- 4) устойчивый

30. Побуждение личности к надлежащим действиям и поступкам, когда устремления человека расходятся с общественными требованиями, - это _____(принуждение)

Текущий контроль успеваемости осуществляется оценкой выполнения обучающимися творческих заданий (реферат, доклад и др.), практических заданий, подготовки и защиты индивидуальных заданий проектного характера. При оценке творческих работ используется ассесмент-оценка другими студентами.

Средства текущего контроля по учебной дисциплине:

- тест (для текущего контроля);
- творческое задание;
- практическое задание;
- реферат, доклад и другие

Формы текущего контроля по учебной дисциплине:

- тестирование;
- оценка выполнения творческих заданий (реферат, доклад и др.);
- оценка выполнения практических заданий;
- оценка результатов выполнения индивидуальных или групповых заданий проектного характера.

Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине осуществляется:

а) на учебных занятиях

1. По каждой лекции - перечень вопросов для контроля усвоения материала (приведен в конце каждой лекции). Учебное занятие считается завершенным если обучающийся правильно ответил на все вопросы. Система оценивания - роботизированная, обеспечивает объективность усвоения содержания лекции по правильному ответу на каждый из вопросов.

2. По каждому практическому занятию – задание и его практическое выполнение.

3. Занятие практического типа (контрольная работа), цель которого - контроль усвоения обучающимися основных терминов и понятий, фактов, персоналий, дат, приведенных в глоссарии (словаре понятий) рабочего учебника и используемых влекционных курсах, реализуется с помощью компьютерного средства обучения.

При оценке творческих работ используется ассесмент-оценка другими студентами. Коллегиальные оценки являются также эффективным средством деятельностного воспитания.

б) во время самостоятельной работы

1. Тестовое задание по каждой теме учебной дисциплины применяется для самоконтроля

усвоения учебного материала.

2. Тест-тренинг (самостоятельная работа) позволяет обучающемуся натренировать навыки, полученные ранее.

3. Глоссарный тренинг (самостоятельная работа) - один из способов организации деятельности обучающегося по овладению материалом дисциплины (раздела), структурированию учебной информации. Предназначен для автоматизированной проверки качества усвоения профессиональной терминологии рабочего учебника по дисциплине. Занятие является интерактивным, проводится с использованием цифровых образовательных сервисов.

Оценочные критерии текущего контроля успеваемости:

Двух-балльная шкала (зачет)	Представление оценочного материала в фонде	Критерии оценивания творческих, практических, индивидуальных и групповых заданий :	Описание шкалы оценивания электронного тестирования	
			Тест-тренинг	Глоссарный тренинг
зачтено	1. - выполнение творческих заданий; - практические задания; - подготовка и защита индивидуальных и групповых заданий проектного характера (коллективный тренинг/семинар) 2. Тест-тренинг (Система стандартизированных заданий, тестов): выполнение электронного тестирования (с использованием ЭИОС)	1. соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); 2. умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; 3. логичность, последовательность изложения ответа; 4. наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; 5. аргументированность, доказательность излагаемого материала. 6. ассесмент-оценка	От 70 до 100 % выполненных заданий	от 50 до 100 % выполненных заданий
не зачтено	3. Глоссарный тренинг (Комплект заданий для работы по усвоению научного аппарата дисциплины) выполнение электронного тестирования (с использованием ЭИОС)		от 0 до 69,9% выполненных заданий	от 0 до 49,9% выполненных заданий

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в сроки, определяемые учебным планом, календарным учебным графиком или индивидуальным расписанием занятий.

Примеры вопросов для промежуточной аттестации:

1. С целью развития у обучающегося способности к применению методов реализации основных управленческих функций подготовьте ответ на тему «Управление конфликтами и стрессами в организации»
2. С целью развития у обучающегося способности проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования опишите методы проектирования организационной структуры.
3. С целью развития у обучающегося способности использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации подготовьте ответ на тему «Эффективная система управления поведением организации».
4. С целью развития у обучающегося способности к формированию группового поведения в организации представьте классификацию групп в организации.
5. С целью развития у обучающегося способности к анализу коммуникационных процессов в организации и разработке предложений по повышению их эффективности представьте характеристику группового поведения в организации

6. С целью развития у обучающегося способности оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений подготовьте ответ на тему «Прогнозирование последствий вариантов организационных решений».
7. С целью развития у обучающегося способности организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач подготовьте ответ на тему «Личность и ее развитие в организации».
8. С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» подготовьте ответ на тему «Личность и ее развитие в организации».
9. С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» подготовьте ответ на тему «Особенности поведенческого маркетинга в организации».
10. С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни» подготовьте ответ на тему «Особенности управления конфликтами и стрессами в организации».

Примеры тестовых заданий для промежуточной аттестации:

1. Организационное проектирование представляет собой
 - 1) разработку проекта формирования слаженной производственной деятельности и поведения индивидов и групп в организации
 - 2) метод проб и ошибок
 - 3) организационно-правовой аспект
 - 4) прожекторство
2. Понятие «модернизация» обозначает
 - 1) изменение, обновление и совершенствование, отвечающее современным требованиям
 - 2) модуляцию колебаний
 - 3) моделирование
 - 4) модальность
3. А.А. Богданов является автором учения о тектологии
 - 1) которая призвана объединить все науки и дать представления о формах и типах любой организации
 - 2) концепции о нравственном поведении
 - 3) правилах торговли
 - 4) иерархии потребностей
4. Автор теории иерархии потребностей является
 - 1) А. Маслоу
 - 2) М. Вебер
 - 3) В. Парето
 - 4) Т. Парсонс
5. Центральное поведенческое понятие древнегреческих мыслителей – «добродетель» – означает
 - 1) учение о должном образе жизни и поведения
 - 2) добротность, качественность продукции
 - 3) верность обязательствам
 - 4) значение познавательной деятельности
6. Суть теории бихевиоризма- это
 - 1) сближение поведения человека и животных
 - 2) ситуативное действие
 - 3) двойственность слова и дела
 - 4) поведение в состоянии аффекта
7. Под мобильностью понимается

- 1) способность быстрого передвижения, действия
 - 2) рационализм
 - 3) замедленный процесс
 - 4) отклоняющееся поведение
- 8.** Понятие «стратификация» означает
- 1) социальное расслоение сообществ, групп
 - 2) стратегический план
 - 3) административное воздействие
 - 4) действия, поступки
- 9.** Способность осознанно отражать и познавать объективный мир – это
- 1) сознание
 - 2) самосознание
 - 3) регуляция
 - 4) саморегуляция
- 10.** Способность осознавать самого себя – это
- 1) самосознание
 - 2) сознание
 - 3) регуляция
 - 4) саморегуляция
- 11.** Управление своим поведением и деятельностью – это
- 1) саморегуляция
 - 2) регуляция
 - 3) сознание
 - 4) самосознание
- 12.** Совокупность неповторимых свойств и качеств, определяющих социальный облик человека и отличающих его от других людей, – это
- 1) индивидуальность
 - 2) авторитетность
 - 3) личность
 - 4) лидерство
- 13.** Общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных качеств и заслуг – это
- 1) авторитет
 - 2) лидерство
 - 3) имидж
 - 4) власть
- 14.** Сильное, часто глубоко скрытое беспокойство по поводу собственного авторитета у руководителей, которые играют социальную роль лидера и борются с этим беспокойством средствами, приносящими вред организации, – это комплекс
- 1) угрожаемого авторитета
 - 2) беспокойного авторитета
 - 3) нестабильного авторитета
 - 4) слабого авторитета
- 15.** Способность А влиять на поведение Б так, чтобы Б делал то, что по своей воле не стал бы делать, – это
- 1) власть
 - 2) авторитет
 - 3) лидерство
 - 4) имидж
- 16.** Факторы, которые дают человеку власть над другими людьми, возможность манипулировать поведением других, – это основы

- 1) власти
 - 2) авторитета
 - 3) имиджа
 - 4) лидерства
- 17.** Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям – это морально-психологический
- 1) климат
 - 2) статус
 - 3) опыт
 - 4) процесс
- 18.** Эмоциональная отзывчивость, сочувствие, способность поставить себя на место другого – это
- 1) эмпатия
 - 2) симпатия
 - 3) контагиозность
 - 4) аффилиация
- 19.** Стремление человека быть в обществе других людей – это
- 1) аффилиация
 - 2) эмпатия
 - 3) симпатия
 - 4) контагиозность
- 20.** Заразительность, возникающая при совместном общении и вызывающая схожие побуждения, – это
- 1) контагиозность
 - 2) аффилиация
 - 3) эмпатия
 - 4) симпатия
- 21.** Четкая регламентация функционирования всех звеньев производственной группы, накладывающая свои требования и ограничения на поведение работников, – это организационный
- 1) климат
 - 2) руководство
 - 3) управление
 - 4) менеджмент
- 22.** Организационная деятельность на основе достижений науки, техники и передового опыта – это научная организация
- 1) труда
 - 2) техники
 - 3) опыта
 - 4) знаний
- 23.** Человек, наделенный сознанием, благодаря которому способен отражать и преобразовывать мир, – это
- 1) личность
 - 2) индивид
 - 3) индивидуальность
 - 4) субъект
- 24.** Способность руководителя производить общественно значимые преобразования окружающего, проявляющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве, – это активность
- 1) личности
 - 2) лидера
 - 3) субъекта

- 4) индивида
25. Осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные действия, направленные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей, – это
- 1) мотивация
 - 2) интеграция
 - 3) сплочение
 - 4) согласование
26. Внутренние побуждения личности к деятельности, поведению – это
- 1) мотивы
 - 2) потребности
 - 3) желания
 - 4) стремления
27. Нужда в чем-то, без удовлетворения которой наносится ущерб человеку как члену общества и как организму, – это
- 1) потребность
 - 2) мотив
 - 3) желание
 - 4) стремление
28. Проявление преобладающих, недостаточно осознанных, потребностей – это
- 1) влечение
 - 2) желание
 - 3) потребность
 - 4) стремление
29. Особая форма активности человека, стремящегося реализовать осознанную потребность, – это
- 1) желание
 - 2) влечение
 - 3) стремление
 - 4) хотение
30. Активный, побуждающий к действию мотив, – это
- 1) хотение
 - 2) желание
 - 3) влечение
 - 4) стремление
31. Преимущественная направленность человека на какие-либо предметы, деятельность – это
- 1) интерес
 - 2) стремление
 - 3) желание
 - 4) влечение
32. Выраженная тенденция человека к участию в интересующей его деятельности – это
- 1) склонность
 - 2) стремление
 - 3) влечение
 - 4) желание
33. В зависимости от того, какие нормы и ценности приняты новым членом организации, выделяются следующие типы адаптации:
- 1) отрицание
 - 2) конформизм
 - 3) мимикрия
 - 4) индивидуализм
 - 5) абстракционизм

34. К психологическим признакам личности относятся

- 1) сознание
- 2) самосознание
- 3) саморегуляция
- 4) регуляция

35. Ресурсы членов группы – это

- 1) способности
- 2) личные качества
- 3) техника
- 4) имидж

Форма промежуточной аттестации по дисциплине:

- экзамен.

Оценочные критерии промежуточной аттестации:

Оценочные критерии 4-балльная шкала (экзамен, дифференцированный зачет с оценкой)	Двух-балльная шкала (зачет)	Представление оценочного материала в фонде	Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части:	Описание шкалы оценивания	
				практико-ориентированной части	тестирования
Оценка «отлично»	зачтено	1-я часть (Практико-ориентированные задания): выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий);	1. соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); 2. умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; 3. логичность, последовательность изложения ответа; 4. наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; 5. аргументированность, доказательность излагаемого материала.	выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в работе материал различных научных и методических источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	от 90 до 100% выполненных заданий
Оценка «хорошо»		2-я часть (Система стандартизированных заданий, тестов): выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием ЭИОС)		выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	от 70 до 89,9% выполненных заданий

Оценка «удовлетвори тельно»				выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении задания.	от 50 до 69,9% выполненных заданий
Оценка «неудовлетво рительно»	не зачтено			выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала и не может грамотно ответить на вопрос, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет задания.	от 0 до 49,9% выполненных заданий
				Итоговая оценка выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части	

Оценочные критерии в формах контроля усвоения учебных материалов.

«Отлично» или «зачтено»	- Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. - Выставляется обучающемуся, который успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. - Выставляется обучающемуся, который анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	- Выставляется обучающемуся, который предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. - Выставляется обучающемуся, который способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам. - Выставляется обучающемуся, который представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно» или «зачтено»	- Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса.

	- Выставляется обучающемуся, который способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения. - Выставляется обучающемуся, который охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.
«Неудовлетворительно» или «не зачтено»	- Ответы на вопросы неполные, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации. - Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. - Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов.