

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра менеджмента и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись) 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

По специальности 38.05. 01 Экономическая безопасность
Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической
безопасности»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» – 28 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 апреля 2021 года № 293).

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. экон. наук, доцент Бессмертная В.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономической безопасности 14.03.2023 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой

менеджмента и экономической безопасности



В.Н. Тисунова

Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» апреля 2023г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института _____



Резник А.А.

© Бессмертная В.В., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – изучение индивидуально-психологических характеристик личности, ее мотивации и отношения к разным составляющим трудового процесса, вертикальных и горизонтальных коммуникаций и межличностных отношений, тенденций организационного развития и реакций на изменения, что даст возможность идентифицировать, понимать и прогнозировать человеческое поведение в конкретных ситуациях

Задачи:

- ознакомить студентов с основными научными подходами к изучению поведения индивида, групп и организации в целом;
- систематизировать знания о влиянии на поведение способностей и личностных качеств работников;
- изучение основных понятий и мотивационных теорий раскрывающих суть поведения индивидов в организации;
- изучение влияния на деятельность организации отношения к труду и удовлетворенности трудом её работников;
- ознакомить студентов с особенностями поведения индивидов в группе, управления конфликтами и изменениями, вопросами формирования организационной культуры.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана. Ее содержание включает вопросы, по описанию поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основ теории профессиональной этики, вопросов по введению в специальность; умения использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; навыки владения специальной терминологией и лексикой, самостоятельной работы и самоорганизации. Содержание дисциплины логически взаимосвязана с дисциплинами «Профессиональная этика», «Введение в специальность», «Русский язык и культура речи в сфере профессиональной коммуникации» и служит основой для освоения дисциплин «Менеджмент», «Корпоративное управление», «Основы психологии и инклюзивного взаимодействия».

Курс «Организационное поведение» является необходимой для освоения универсальной и профессиональных компетенций по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, а также, самостоятельного занятия научно-исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы специалиста.

2. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
--------------------------------	---	----------------------------------

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения;	знать: особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации; уметь: работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; владеть: умениями управления поведением, карьерой организации.
ПК-15. Способность изучать организации и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают для достижения поставленных целей	ПК-15.1 – Использует принципы, законы и закономерности образования, устройства, функционирования и развития организации	знать: принципы и закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе уметь: использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида; владеть: навыками выявления результативности персонала организации.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	16
Лекции	36	8
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	36	8
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	36	92
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Основы организационного поведения

Понятие и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Поведение индивида. Эффективность деятельности организации.

Тема 2. Восприятие и атрибуция

Сущность и значимость восприятия. Свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация

Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Установки: Понятие, компоненты и функции установок. Функции установок. Изменение установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Мотивация и результативность

Сущность и содержание мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Результативность мотивации.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации

Природа группы. Понятие группы. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Основные характеристики группы. Ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Формальные группы. Неформальные группы. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Преимущества работы в группе. Основные потенциальные недостатки работы в группе. Команды в современных организациях. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Условия и факторы эффективности групповой работы. Критерии эффективности групповой работы. Условия деятельности организации. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.

Тема 6. Лидерство в организации

Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные теории. Организационное лидерство или лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Проблемы делегирования полномочий. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации

Процесс коммуникации. Понятие и значение коммуникаций. Этапы и элементы процесса коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Тема 8. Управление поведением организации

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий. Детализация стадий жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование репутации организации. Составляющие репутации организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.

Тема 9. Изменения в организации

Организационное развитие. Изменения в организации. Преодоление сопротивления нововведениям. Индивидуальный стресс. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом.

Тема 10. Социализация индивида в организации

Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Методологическое представление социализации личности в организации. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения.

Тема 11. Управление карьерой

Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.

Тема 12. Формирование поведения индивида

Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала. Управление поведением индивидов внутри организации.

Тема 13. Организационное поведение в международном бизнесе

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Основы организационного поведения	2	2
2.	Восприятие и атрибуция.	2	
3.	Личность и организация.	2	
4.	Мотивация и результативность.	4	

5.	Формирование группового поведения в организации.	4	2
6.	Лидерство в организации.	2	
7.	Коммуникативное поведение в организации	2	2
8.	Управление поведением организации	4	
9.	Изменения в организации	2	
10.	Социализация индивида в организации	4	2
11.	Управление карьерой	2	
12.	Формирование поведения индивида	2	
13.	Организационное поведение в международном бизнесе	4	
Итого:		36	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Основы организационного поведения	2	2
2.	Восприятие и атрибуция.	2	
3.	Личность и организация.	2	
4.	Мотивация и результативность.	4	
5.	Формирование группового поведения в организации.	4	2
6.	Лидерство в организации.	2	
7.	Коммуникативное поведение в организации	2	2
8.	Управление поведением организации	4	
9.	Изменения в организации	2	
10.	Социализация индивида в организации	4	2
11.	Управление карьерой	2	
12.	Формирование поведения индивида	2	
13.	Организационное поведение в международном бизнесе	4	
Итого:		36	8

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Основы организационного поведения	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	2	6
2.	Восприятие и атрибуция.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде	2	8

		рефератов, эссе, выступлений, докладов		
3.	Личность и организация.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	8
4.	Мотивация и результативность.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	8
5.	Формирование группового поведения в организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	8
6.	Лидерство в организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	6
7.	Коммуникативное поведение в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	6
8.	Управление поведением организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	8
9	Изменения в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	6

10	Социализация индивида в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	6
11	Управление карьерой	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	6
12	Формирование поведения индивида	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	2	8
13	Организационное поведение в международном бизнесе	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	8
Итого:			36	92

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Организационное поведение» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0.

2. Мусийчук, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Мусийчук, М. В. Мусийчук. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 193 с. - ISBN 978-5-9765-3790-3.

3. Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С.Д. Резник. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 433 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-018924-6.

б) дополнительная литература:

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 268 с.- ISBN 978-5-394-03578-4. - Текст : электронный.URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091456> – Режим доступа: по подписке.

2. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, М.В. Черниковская, О.И. Шестернина ; под общ. ред.

д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2015304. - ISBN 978-5-16-018507-1.

3. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебное пособие / Л. В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 157 с. — (Учебники для программы МВА). - ISBN 978-5-16-002154-6.

4. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 380 с. - ISBN 978-5-394-05372-6.

5. Петросян, Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории : учебное пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; под ред. проф. Б. А. Райзберга. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 272 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-004663-1.

6. Организационное поведение : учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. -(Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2.

в) методические рекомендации:

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для бакалавров всех форм обучения направления подготовки 38.03.02 - Менеджмент / Сост.: Бессмертная В.В. - Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2022. — 52с.

г) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации — <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки — <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования — <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» — <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» — <https://www.studmed.ru>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» — <https://www.consultant.ru/sys/>

Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик — <https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Организационное поведение» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	FirefoxMozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	FarManager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Организационное поведение»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	знать: особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации;
Основной		Базовый	уметь: работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; ;
Заключительный		Высокий	владеть: умениями управления поведением, карьерой организации.
Начальный	ПК-15. Способность изучать организации и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают для достижения поставленных целей	Пороговый	знать: принципы и закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе;
Основной		Базовый	уметь: использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками выявления результативности персонала организации.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
-------	-----------------	---	---	-------------------------	---------------------------------------

1	УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения.	Тема 2. <i>Восприятие и атрибуция.</i> Тема 3. <i>Личность и организация</i> Тема 5. <i>Формирование группового поведения в организации</i> Тема 6. <i>Лидерство в организации</i> Тема 7. <i>Коммуникативное поведение в организации</i> Тема 8. <i>Управление поведением организации</i> Тема 10. <i>Социализация индивида в организации</i> Тема 11. <i>Управление карьерой</i>	3
2	ПК-15.	Способность изучать организации и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают для достижения поставленных целей	ПК-15.1. Использует принципы, законы и закономерности образования, устройства, функционирования и развития организации	Тема 1. <i>Основы организационного поведения</i> Тема 4. <i>Мотивация и результативность</i> Тема 9. <i>Изменения в организации</i> Тема 12. <i>Формирование поведения индивида</i> Тема 13. <i>Организационное поведение в международном бизнесе</i>	3

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения	Знать особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации; уметь работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; владеть умениями управления поведением, карьерой организации.	Тема 2. Восприятие и атрибуция. Тема 3. Личность и организация Тема 5. Формирование группового поведения в организации Тема 6. Лидерство в организации Тема 7. Коммуникативное поведение в организации Тема 8. Управление поведением организации Тема 10. Социализация индивида в организации Тема 11. Управление карьерой	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задания (прикладное задание)
2.	ПК-15. Способность изучать организации и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают для достижения поставленных целей	ПК-15.1. Использует принципы, законы и закономерности образования, устройства, функционирования и развития организации	знать: закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе уметь: использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида; владеть: навыками выявления результативности персонала организации.	Тема 1. Основы организационного поведения Тема 4. Мотивация и результативность Тема 9. Изменения в организации Тема 12. Формирование поведения индивида Тема 13. Организационное поведение в международном бизнесе	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 - а) состояние здоровья;
 - б) властность;
 - в) самоуверенность;
 - г) внешность.
2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
 - а) межгрупповые;
 - б) межличностные;
 - в) все ответы верны;
 - г) между личностью и группой.
3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
 - а) конфликтность;
 - б) лидерство;
 - в) полномочия.
4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
 - а) индивидуалистические организации;
 - б) эдхократические организации;
 - в) партисипативные организации;
 - г) корпоративные организации.
5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
 - а) Альберт Бандура;
 - б) Элтон Мэйо;
 - в) Джордж Келли.
6. Что такое мотивация?
 - а) достижение личных целей через достижение общих целей;
 - б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
 - в) достижение желаемого результата.
7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?
 - а) конфликт;
 - б) фрустрация;
 - в) стресс.
8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
 - а) организационный дизайн;
 - б) организационная культура;
 - в) организационная структура.
9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?
 - а) партисипативные организации;
 - б) эдхократические организации;
 - в) индивидуалистические организации;

г) корпоративные организации.

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления;
- б) через стратегию игнорирования;
- в) через стратегию окончательного решения;
- г) через стратегию компромисса.

11. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура;
- б) навыки;
- в) групповые нормы;
- г) роли.

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) в низкой дисциплине в коллективе;
- б) в отсутствии авторитета у руководителя;
- в) в перегрузке официальных каналов связи;
- г) в неформальной структуре организации;
- д) в демократическом стиле руководства.

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) для любых компаний;
- б) крупных, диверсифицированных компаний;
- в) компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах;
- г) средних, специализированных компаний.

14. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений;
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности;
- в) делает процесс принятия решений более эффективным.

15. Какие формы имеет власть?

- а) коммерческая власть;
- б) законная власть;
- в) власть, основанная на принуждении.

16. Что присуще харизматическому лидеру?

- а) обещание вознаграждения;
- б) использование законной власти;
- в) уверенность в себе и своих подчиненных.

17. Организационное поведение – это:

- а) область знания, определяющая поведение персонала в организации;
- б) наука о стереотипах и установках поведения людей;
- в) область знания, касающаяся понимания, предвидения и управления поведением людей в организации.

18. Сторонники данного подхода считают, что поведение лучше всего объясняется такими актами познания, как осознание цели:

- а) бихевиористский подход;
- б) когнитивный подход;
- в) социального научения.

19. Одной из социально-экономических проблем организационного поведения в России является:

- а) рост числа безработных, не имеющих высшее образование;
- б) падение нравственности;
- в) распределение доходов в стране.

20. Создание современной поликультурной организации не может происходить на базе:

- а) бюрократической организации;
- б) организации, построенной по принципу «клуба»;
- в) организации, идущей на уступки.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения

(пороговый уровень)

1. Что представляет собой организационное поведение?
2. Перечислите и охарактеризуйте организационные системы.
3. Раскройте сущность и особенности основных типов организационного поведения.
4. Охарактеризуйте принципы организационного «айсберга».
5. Какие науки внесли значительный вклад в область изучения организационного поведения?
6. Каковы сущность и основные черты современной организации?
7. Какие три основополагающих процесса включает в себя деятельность любой организации?
8. Охарактеризуйте процесс управления внутри организации.
9. Какие пять групп функциональных процессов характерны для деятельности любой организации?
10. Дайте определение организационного поведения.
11. Раскройте основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение.
12. В решении каких задач помогает менеджеру знание основ организационного поведения?
13. Назовите и охарактеризуйте элементы системы организационного поведения.
14. Каковы принципы построения системы организационного поведения?
15. Что должен знать и уметь менеджер в сфере организационного поведения?

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«вопросы для обсуждения»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Вопрос раскрыт на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Вопрос раскрыт на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Вопрос раскрыт на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Вопрос раскрыт на неудовлетворительном уровне или не раскрыт совсем (студент не владеет информацией и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Задача № 1

В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты.

1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.
2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.
3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.
4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.
5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.

Задание: Выберите и обоснуйте эффективный вариант.

Задача № 2

Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4-5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.

Задание: Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Практическая ситуация № 3

При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек - и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы: 1. Как вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру? 2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?

Практическая ситуация № 4

Мастер Беляков жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый». При анализе деятельности мастера Белякова выяснилось следующее: мастер систематически исключал из поля зрения своих бригадиров. Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он вмешивался и начинал лично исправлять ошибку.

Вопросы: 1. Выявите причины сложившейся ситуации. 2. Определите стиль управления мастера.

Практическая ситуация № 5

Ваш руководитель озабочен тем, чтобы привлечь новых и удержать высокоэффективных сотрудников, которые нужны организации для успешной работы, используя политику поддержки служащих. Он попросил вас заняться этим вопросом.

Задание Подготовьте краткую справку с конкретными предложениями для вашего руководителя.

Практическая ситуация № 6

Работники корпоративного call-центра проводят недостаточное количество времени на рабочих местах, отвечая на телефонные звонки. Вместо этого они гуляют по помещению и разговаривают друг с другом, обсуждая свои личные дела. Иными словами занимаются праздными беседами и бездельем. Важные звонки остаются без ответа, что приводит к проблемам при обслуживании потребителей.

Вопросы к ситуации.

1. Как бы вы охарактеризовали этих работников и как это может быть связано с вашей оценкой работы? 2. Какие виды ошибок вы можете допустить при этих суждениях и что можете предпринять, чтобы обойти эти ошибки, чтобы составить более объективное мнение? 3. Как можно применительно к описанной проблеме использовать обучение, инновационные системы вознаграждения, программы по управлению организационным поведением и меры дисциплинарного характера?

Практическая ситуация № 7

Во время делового обеда вы услышали следующую беседу за соседним столом.

Человек А.: «Я хочу вам сказать, что если вы сделаете своих рабочих счастливыми, они будут работать более производительнее».

Человек Б.: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, может быть, они и будут исправно ходить на работу, но не обязательно станут работать в полную силу».

Задание С кем из беседующих вы согласны и почему?

Практическая ситуация № 8

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой,

и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Задание Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Практическая ситуация № 9

Работа в виртуальной команде. Близкий знакомый вашей семьи работает руководителем в одной очень солидной компании. Недавно он пришел к вам специально, зная, что вы учитесь по специальности «Менеджмент», прояснить некоторые вопросы. И попросил помочь ему разобраться.

Недавно, участвуя в одном из совещаний с иностранцами, он услышал что-то о теории атрибуции и попросил вас объяснить ему более детально, сделав акцент на возможности ее использования для работы в компании.

Задание Как вы отреагировали бы на его просьбу? Кроме того, что это друг ваших родителей, вы всегда думали, что компания, где работает этот человек – хорошее место работы. И разговор с этим человеком может быть очень полезен, чтобы заявить о себе.

Практическая ситуация № 10

У Николая проблемы с руководством его маленькой группы, члены которой выражают разного рода недовольства. В основном они говорят, что он ими не руководит. Сам Николай очень самонадеян и берётся за любую работу. Он умело справляется с делами и не может понять, почему другие люди так консервативны и медленны в работе. Одному из подчинённых Николая, Владимиру, исполняется пятьдесят лет, он всегда работал в одном и том же отделе и, очевидно, очень встревожен деспотичными и рискованными решениями Николая. Сергей, с другой стороны, очень разочарован, у него много идей относительно перемен, но у Николая никогда нет времени, чтобы его выслушать, в результате, Сергей чувствует себя обиженным и разочарованным. Третий его подчинённый, Иван, напуган тем, что Николай всегда спешит и, по-видимому, не интересуется, есть ли Иван или нет, никогда не спрашивает, как он поживает, и не помогает ему преодолеть его беспокойство.

Ответьте на вопрос:

Как бы вы посоветовали Николаю изменить его поведение? Этот вопрос связан со стилем руководства, мотивацией и способностью адаптироваться к потребностям других людей.

Практическая ситуация № 11

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Используя теорию лидерства Херси – Бланшара, проанализируйте приведенные ниже ситуации.

Предлагаемые способы воздействия:

1. Предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом.
2. Вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям.
3. Обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики.
4. Предоставьте группу самой себе.

Задание Выберите в каждой из них наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы с точки зрения данной теории.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (высокий уровень)

Задание №1.

Установите соответствие между названиями моделей организационного поведения и их краткой характеристикой:

1. Коллегиальная модель организационного поведения.
2. Авторитарная модель организационного поведения.
3. Опекунская модель организационного поведения.
4. Поддерживающая модель организационного поведения.

А. ... – концепция, утверждающая, что воздействия на поведение сотрудников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти лиц, наделенных официальными полномочиями.

Б. ... – представляет собой дальнейшее развитие поддерживающей модели. Основана на утверждении, что командная работа побуждает сотрудников организации к принятию на себя ответственности за осуществление процесса труда. В качестве ключевого элемента данная модель включает группу, стремящихся к общей цели людей, предполагает формирование у работников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности.

В. ... – данная модель базируется на концепции, утверждающей, что поведение и действия работников организации определяются их потребностями в безопасности и чувстве защищенности. Предполагает формирование трудовых отношений таким образом, чтобы усиливалась зависимость сотрудника от организации. При этом со стороны сотрудников обеспечивается лишь пассивное сотрудничество.

Г. ... – данная модель опирается не на деньги или власть, а на руководство или лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту работников и использованию их способностей в интересах организации. Базируется на концепции, утверждающей, что менеджеры должны поддерживать работников в их стремлении к профессиональному росту, самоутверждению и одобрению со стороны руководства.

Задание №2.

На основании изученного материала, определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.

Профессия	Стрессовая ситуация	Стрессоры (факторы стресса)	Программа борьбы со стрессом
Водитель общественного транспорта			
Врач – терапевт			
Врач – хирург			
Управляющий отделом инвестиций банка			
Руководитель отдела маркетинга крупного торгового предприятия			
Преподаватель вуза			
Продавец продуктовых товаров			
Продавец одежды			

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Примерная тематика контрольных работ (высокий уровень)

Письменная контрольная работа завершает изучение дисциплины. В ней студент должен показать теоретические знания и умение применять их на практике.

Контрольная работа состоит из двух частей, теоретической части и практической.

Теоретическая часть состоит из 3 вопросов. Каждый вопрос описывается и раскрывается по литературным источникам и дополняется практическим материалом на базе данных предприятия, где работает студент, или любого другого предприятия.

Практическая часть вопроса включает составление: 15 тестов и 2 деловые игры или производственные ситуации.

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.

3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
5. Социальная природа личности.
6. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
7. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
8. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
9. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
10. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.
11. Критерии адаптации персонала.
12. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
13. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
14. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
15. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.
16. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.
17. Проектирование рабочего места.
18. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
19. Работа менеджера с неформальными группами.
20. Стилиевые характеристики поведения менеджера.
21. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
22. Социальная политика организации.
23. Кадровая политика организации.
24. Организационно-культурные регуляторы поведения.
25. Этический кодекс организации.
26. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
27. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
28. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки их возникновения.
29. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
30. Технология переговоров и организационное поведение участников.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов) ²	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

6. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

1. Теории поведения человека в организации.
2. Виды поведения в организации.
3. Механизмы регуляции организационного поведения.
4. Понятия и структура организационной культуры.
5. Классификация и оценка организационной культуры.
6. Методы поддержания и развития культуры организации.
7. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
8. Понятие и виды организаций.
9. Поведение индивида в организации, его особенности.
10. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
11. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
12. Эффекты процесса восприятия.
13. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
14. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
15. Взаимодействия личности и организации.
16. Теории поведения человека в организации.
17. Процесс формирования и развития личности.
18. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
19. Мотивация: содержание и популярные теории.
20. Самоорганизация индивида.
21. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
22. Механизм и результативность мотивации.
23. Мотивация и результативность организации.
24. Мотивационный комплекс в современном менеджменте.
25. Трудовая мотивация работника: структура, механизмы, условия формирования.
26. Методы и направления мотивационной деятельности современного менеджмента.
27. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
28. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
29. Формирование группового поведения в организации.
30. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
31. Условия и факторы эффективности групповой работы.
32. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
33. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
34. Управление конфликтами в организации.
35. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
36. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
37. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
38. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
39. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
40. Личность как объект организационного поведения.
41. Роль и место личности в организации.
42. Социально-психологическая структура личности.
43. Свойства личности их характеристика.

44. Взаимодействие личности и организации.
45. Социальное научение личности в организации.
46. Адаптация поведения личности в организации.
47. Ролевое поведение в организации.
48. Сущность, виды и значение мотивации.
49. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
50. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

**Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«Экзамен»**

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не удовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
 - продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
 - продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;
 - продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)