


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления

 П.Е. Кричинский  
«28» июня 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы  
**бакалавриат**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки **Менеджмент организации**

Форма обучения **заочная**

Сроки освоения ОПОП **нормативный 4 г 6 месяцев**

Факультет **социологии и управления**

Кафедра **управление персоналом**

Рязань, 2017

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Целями освоения учебной дисциплины *Организационное поведение* являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, приобретение студентами профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирование умения и практических навыков в области эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом всестороннего анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации.

### **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ» В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА**

**2.1.** Учебная дисциплина *Организационное поведение* относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока Б 1.

**2.2.** Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Психология труда
- Теория менеджмента

**2.3.** Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Методы принятия управленческих решений
- Управление социальным развитием организации

## 2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1.	ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом,</li> <li>область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с тенденциями социально-экономического развития,</li> <li>объекты (виды организаций — индивидуальные, партнерские, корпоративные) и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений,</li> <li>определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения,</li> <li>анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки,</li> <li>навыками успешного решения разнообразных организационно-управленческих и социально-экономических задач при помощи инструментария современного менеджмента,</li> <li>приемами формирования оптимальных систем мотивации и</li> </ul>

			субъектов (работник, менеджер, группа, коллектив, организация) профессиональной деятельности,		стимулирования труда персонала,
2.	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<ul style="list-style-type: none"> <li>• главные теории мотивации, лидерства и власти,</li> <li>• процессы групповой динамики и принципы формирования команд,</li> <li>• способы управления конфликтами и стрессами,</li> <li>• приемы установления эффективных межличностных, групповых и организационных связей и коммуникаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• устанавливать продуктивные коммуникативные связи и проектировать оптимальные коммуникативные системы,</li> <li>• выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение,</li> <li>• регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы, конфликтные ситуации и стрессы,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способами регулирования групповой динамики, командообразования, отношений лидерства и власти,</li> <li>• навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов,</li> <li>• приемами формирования клиентоориентированного поведения, корпоративной культуры, осуществления функции социальной ответственности</li> </ul>

## 2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ					
Цель изучения дисциплины: формирование основных принципов конструктивного поведения, закономерности производственных взаимоотношений, технологии управления индивидуальным, групповым и массовым поведением людей в организации, содействие формированию квалифицированных менеджеров, способных принимать эффективные решения в области управления организационным поведением					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<b>Знать:</b> теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом; - область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с тенденциями социально-экономического развития, - объекты (виды организаций —	- лекции и практически занятия; - изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы	- тестирование; - собеседование; -экзамен	<b>ПОРОГОВЫЙ</b> принципы развития и закономерности функционирования организации основы управления поведением организации умение находить организационно-управленческие и экономические решения,  <b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> Уметь находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты. Владеть методами реализации основных

		<p>индивидуальные, партнерские, корпоративные) и субъектов (работник, менеджер, группа, коллектив, организация) профессиональной деятельности,</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения,</li><li>• анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности,</li></ul> <p><b>Владеть:</b> специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• навыками успешного</li></ul>			управленческих функций в сфере управления персоналом
--	--	--	--	--	--

		<p>решения разнообразных организационно-управленческих и социально-экономических задач при помощи инструментария современного менеджмента,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• приемами формирования оптимальных систем мотивации и стимулирования труда персонала</li> </ul>			
ПК-2	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p><b>Знать:</b> главные теории мотивации, лидерства и власти,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процессы групповой динамики и принципы формирования команд,</li> <li>- способы управления конфликтами и стрессами, приемы установления эффективных межличностных, групповых и организационных связей и коммуникаций;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b> - устанавливать продуктивные коммуникативные связи и проектировать оптимальные коммуникативные системы, -выявлять проблемы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- лекции и практические занятия;</li> <li>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы;</li> <li>- разбор практических ситуаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тестирование;</li> <li>- собеседование;</li> <li>-экзамен</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике</p> <p><b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> Уметь: принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их</p>

		<p>организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение, -регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы, конфликтные ситуации и стрессы;  <b>Владеть:</b> - способами регулирования групповой динамики, командообразования, отношений лидерства и власти, -навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов, - приемами формирования клиентоориентированного поведения, корпоративной культуры, осуществления функции социальной ответственности..</p>			<p>оценку. Владеть: современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);</p>
--	--	---	--	--	--



## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ» И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5 часов
1	2	3
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
<b>2. Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
В том числе	-	-
<b><i>СРС в семестре:</i></b>	50	50
Курсовая работа	КП	-
	КР	-
<b>Другие виды СРС:</b>	-	-
Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам	10	10
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	10	10
Работа со справочными материалами	10	10
Изучение и конспектирование литературы	10	10
Выполнение индивидуальных домашних заданий	10	10
<b><i>СРС в период сессии</i></b>	22	22
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	-
	экзамен (Э)	<b>36</b>
<b>ИТОГО: Общая трудоемкость</b>	<b>180</b> <b>5</b>	<b>180</b> <b>5</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
1	2	3	4
5	1	Основы поведения личности в организации	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения
			Личность в организации
			Взаимодействие личности и организации
5	2	Мотивация как основа организационного поведения	Сущность мотивации трудового поведения персонала
			Содержательные и процессные теории мотивации
			Современные подходы и перспективы мотивации
5	3	Групповое поведение в организации	Групповая динамика и командообразование в организации
			Конфликты в организационном поведении
			Стрессы в организационном поведении
5	4	Организационные процессы	Коммуникации в организации
			Власть и влияние в организации
			Лидерство в организации
			Изменения и нововведения в организации
5	5	Поведение организации как системы	Анализ, конструирование поведения организации и управление им
			Организационное развитие и корпоративная культура
			Организационное поведение в системе международного бизнеса

## 2.2. Разделы учебной дисциплины «Организационное поведение» виды учебной деятельности и формы контроля

3-й курс 5-й семестр

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ/С	СРС	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	1	<b>Раздел I. Основы поведения личности в организации</b>	6	-	6	12	24	Тестирование 3 неделя 5 семестра
5	1.1.	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	2	-	2	4	8	Собеседование 1 неделя 5 семестра
5	1.2.	Личность в организации	2	-	2	4	8	Собеседование 2 неделя 5 семестра
5	1.3.	Взаимодействие личности и организации	2	-	2	4	8	Собеседование 3 неделя 5 семестра
5	2	<b>Раздел II. Мотивация как основа организационного поведения</b>	6	-	6	12	24	Тестирование 6 неделя 5 семестра
5	2.1	Сущность мотивации трудового персонала	2	-	2	4	8	Собеседование 4 неделя 5 семестра
5	2.2.	Содержательные и процессные теории мотивации	2	-	2	4	8	Собеседование 5 неделя 5 семестра
5	2.3.	Современные подходы и перспективы мотивации	2	-	2	4	8	Собеседование 6 неделя 5 семестра
5	3	<b>Раздел III. Групповое поведение в организации</b>	8	-	8	12	28	Тестирование 10 неделя 5 семестра
5	3.1.	Групповая динамика и командообразование в организации	4	-	4	4	12	Собеседование 7,8 неделя 5 семестра
5	3.2.	Конфликты в организационном поведении	2	-	2	4	8	Собеседование 9 неделя 5 семестра
5	3.3.	Стрессы в организационном поведении	2	-	2	4	8	Собеседование 10 неделя

								5 семестра
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>Раздел IV. Организационные процессы</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	Тестирование 15 неделя 5 семестра
5	4.1.	Коммуникации в организации	4	-	4	6	14	Собеседование 11,12 неделя 5 семестра
5	4.2.	Власть и влияние в организации	2	-	2	6	10	Собеседование 13 неделя 5 семестра
5	4.3	Лидерство в организации	2	-	2	6	10	Собеседование 14 неделя 5 семестра
5	4.4	Изменения и нововведения в организации	2	-	2	6	10	Собеседование 15 неделя 5 семестра
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>Раздел V. Поведение организации как системы</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	Тестирование 18 неделя 5 семестра
5	5.1	Анализ, конструирование поведения организации и управление им	2	-	2	4	8	Собеседование 16неделя 5 семестра
5	5.2.	Организационное развитие и корпоративная культура	2	-	2	4	8	Собеседование 17 неделя 5 семестра
5	5.3	Организационное поведение в системе международного бизнеса	2	-	2	4	8	Собеседование 18 неделя 5 семестра
5		Экзамен		-			36	
		<b>ИТОГО за семестр</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>144</b>	<b>экзамен</b>

2.3. Лабораторный практикум *не предусмотрен*

2.4. Курсовые работы *не предусмотрены*

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
5	1	Основы поведения личности в организации	Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам	2
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям работам и т.д.	2
			Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)	2
			Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы	2
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:				10 час.
5	2	Мотивация как основа организационного поведения	Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам	2
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям работам и т.д.	2
			Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)	2
			Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы	2
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:				10 час.
5	3	Групповое поведение в организации	Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам	2
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям работам и т.д.	2
			Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)	2
			Изучение и конспектирование	2

			основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:				10 час.
5	4	Организационные процессы	Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям работам и т.д. Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	2 2 2 2 2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:				10 час.
	5	Поведение организации как системы	Подготовка к устному собеседованию по теоретическим разделам Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям работам и т.д. Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	2 2 2 2 2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:				10 час.
ИТОГО I-IV РАЗДЕЛ:				50 час

### 3.2. График работы студента

Семестр № 5

Форма оценочного средства*	Условное обозначение	Номер недели																			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Собеседование	Сб		+	+	+		+	+	+		+	+	+		+	+	+		+	+	+
Тестирование письменное	ТСп					+				+				+				+			

### 3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине *Организационное поведение*

#### Методические рекомендации студентам по освоению дисциплины

Для эффективного достижения указанных целей обучения процесс изучения материала курса «*Организации поведение*» предполагает достаточно интенсивную работу не только на лекциях и семинарах, но и с различными текстами и информационными ресурсами. В качестве основных элементов учебного процесса выступают проблемно-ориентированные лекции с объяснением и иллюстрированием ключевых понятий и категорий менеджмента, а также семинары-дискуссии с заслушиванием подготовленных сообщений. Ряд занятий будет организован в виде практических занятий по решению задач и разбору конкретных ситуаций. В рамках консультаций и других дополнительных занятий будут обсуждаться результаты отдельных студенческих работ, проводиться текущее и рубежное тестирование.

Для студентов очного отделения особое значение приобретает самостоятельная проработка материала курса по учебникам и пособиям, в том числе и кафедральным, поскольку лекционный курс дается в этом случае в сокращенном виде. Особое внимание хочется обратить на то, что выполнение заданий требует обращения не только к учебникам, но и к информации, содержащейся в периодических изданиях, а также в интернете. В разделе «Учебно-методическое обеспечение» приведен список книг, периодических изданий и ресурсов интернета, которые могут оказаться полезными при изучении курса.

Итоговый контроль по курсу осуществляется в виде проведения экзамена. *Самостоятельная (аудиторная и внеаудиторная) работа студентов всех форм обучения* является одним из основных видов познавательной деятельности, направленной на более глубокое и разностороннее изучение материалов учебного курса. Основная часть времени, предусмотренного для самостоятельной работы студентов по данному курсу, отводится на подготовку к практическим занятиям (семинарам), текущему контролю и промежуточной аттестации (экзамену). Студенты должны прочитать рекомендованные преподавателем учебные и научные тексты.

*Самостоятельная (аудиторная) работа* студентов всех форм обучения включает обязательное ведение конспектов лекций, а для очной формы обучения также – выступления (сообщения, доклады, рефераты) и выполнение тестов (заданий, задач и т.п.) на семинарских занятиях. Также студентам могут быть выданы письменные задания по составлению краткого конспекта указанной литературы (первоисточников), либо в виде поиска и анализа сведений из ресурсов Интернет, других источников информации и т.п.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются студентами во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с рейтинговой системой оценки и учета успеваемости, учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения, представляет собой следующее:

- Проработка материалов лекций (рекомендуется прочитывать лекцию в тот день, когда она была, а также перед семинаром);
- Чтение рекомендованной учебно-методической литературы;
- Чтение и проработка рекомендованных первоисточников;
- Поиск и проработка материалов периодической печати;
- Поиск и проработка материалов из интернет-ресурсов;
- Выполнение домашних заданий;
- Подготовка к тестам, семестровому зачету и экзамену.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО обеспечение самостоятельной



подготовки ориентировано на компетентностный подход, обеспечиваемый трехуровневой структурно-логической компоновкой материала, и оценку компетенций: «знать - уметь - владеть».

Данная траектория обусловила предметно-деятельностную структуру представления заданий согласно трем уровням задач:

1) закрепление ключевых понятий по каждой теме способствует усвоению теоретических положений на уровне «знать». Выполнение заданий данного уровня предполагает знание базовых категорий дисциплины, основано на применении студентом фундаментальных положений социально-экономических наук и имеет, как правило, инвариантный характер;

2) формирование умения использовать знания предусматривает развитие у обучающихся способностей обобщать, систематизировать, анализировать структурно-логические зависимости и взаимосвязи на уровнях «знать» и «уметь». Обеспечивается подготовкой докладов и рефератов, проведением анализа теоретических и практических материалов для установления зависимостей и оценки организационных отношений и взаимосвязей, решением логико-аналитических задач по заданной проблеме. Предполагает развитие экономического мышления, высказывание самостоятельных суждений, поэтому носит вариативный характер;

3) формирование и закрепление прикладных навыков дает возможность усвоить комплексный подход к анализу, оценке и обоснованию организационных процессов и организационной эффективности в целом на уровнях «знать», «уметь», «владеть».

Это будет стимулировать развитие способностей формулировать умозаключения, выводы и рекомендации, излагать и обосновывать их в форме выступлений.

В совокупности выполнение заданий ориентировано на развитие творческих способностей обучающихся, креативный подход, поиск нестандартных альтернативных решений на основе успешного овладения общекультурными и профессиональными компетенциями.

Методология преподавания данной дисциплины предполагает применение как классических, так и инновационных методов и приемов обучения: тестирование, компьютерные технологии обучения, тесты и задания для контроля знаний студентов и оценки уровня сформированности компетенций.

Перед каждым практическим (семинарским) занятием студентам необходимо ознакомиться с рекомендованной литературой, проработать материал к выступлению, и др. Также целесообразно использовать научные и научно-практические публикации, информацию периодических изданий, поисково-справочных систем и информационно-телекоммуникационные ресурсы Интернета, сведения отраслевых изданий, личный опыт и др.

В процессе участия в семинарских (практических) занятиях студентам следует не только дать ответы на вопросы, но и самостоятельно проанализировать состояние проблемы, изложить и аргументировать собственное мнение. При выполнении конкретных видов заданий необходимо иметь в виду следующие рекомендации.

В целом результаты подготовки должны демонстрировать качественное усвоение студентами материала, формирование собственного видения проблемы с учетом творческого практико-ориентированного подхода, развитие экономического мышления и навыков разрешения реальных хозяйственных ситуаций по данным анализа системных взаимосвязей в организации.

## 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

### 4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ семестра	№ раздела	Виды контроля и аттестации (ВК, ТАт, ПрАт)*	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства		
				Форма	Количество вопросов в задании	Количество независимых вариантов
1	2	3	4	5	6	7
5	1	ТАт	Основы поведения личности в организации	Тестирование	20	2
5	2	ТАт	Мотивация как основа организационного поведения	Тестирование	20	2
5	3	ТАт	Групповое поведение в организации	Тестирование	20	2
5	4	ТАт	Организационные процессы	Тестирование	20	2
5	5	ТАт	Поведение организации как системы	Тестирование	20	2
5	1-5	ПрАт		Экзамен	2	25

#### 4.1.1. Примеры оценочных средств\*:

Вид контроля	Форма контроля	Примеры оценочных средств
1	2	3
ТАт	Тест по разделу № 1	<p><b>1. Организационное поведение — это:</b></p> <p>а) наука, изучающая поведение людей в процессе трудовой деятельности в организации;</p> <p>б) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом;</p> <p>в) наука и область практической деятельности, которая изучает поведение работников в организационной среде и вне этой среды;</p> <p>г) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности поведения людей, связанные с их вхождением в организацию.</p> <p><b>2. Установите правильную последовательность уровней организационного поведения:</b></p> <p>а) поведение группы;</p> <p>б) поведение личности в организации;</p> <p>в) поведение организации во внешней среде;</p> <p>г) поведение организации во внутренней среде.</p> <p><b>3. Основой современной концепции организационного поведения являются:</b></p> <p>а) функционирование и развитие социально-экономической системы;</p>

		б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации; в) гуманистическая парадигма управления; г) достижения информационных технологий управления.
Тат	Тест по разделу № 2	<p><b>1. Первичные потребности характеризуются как:</b></p> а) физиологические, ограниченные, приобретенные; б) материальные, врожденные, различающиеся у разных людей; в) физиологические, врожденные, примерно одинаковые у разных людей; г) психологические, приобретенные, индивидуальные. <p><b>2. Причина, определяющая выбор действий и поступков личности, — это:</b></p> а) стимул; б) мотив; в) цель; г) потребность. <p><b>3. Первоосновой содержательных теорий мотивации являются:</b></p> а) метод «кнута и пряника»; б) теория ожиданий В. Врума; в) «пирамида потребностей» А. Маслоу; г) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга.
Тат	Тест по разделу № 3	<p><b>1. В организации одновременно существуют следующие виды групп (укажите не менее двух вариантов ответа):</b></p> а) неформальная; б) линейная; в) функциональная; г) формальная. <p><b>2. На групповые формы поведения влияют факторы:</b></p> а) выгоды от работы в группе; б) сплоченность группы; в) уровень жизни работников; г) стаж совместной работы. <p><b>3. Основой формирования неформальных групп в организации являются (укажите не менее двух вариантов ответа):</b></p> а) общность интересов; б) регламентация деятельности; в) совместные ценности; г) статус и полномочия.
Тат	Тест по разделу № 4	<p><b>1. Коммуникации — это:</b></p> а) обмен информацией между субъектами взаимодействия; б) передача информации в процессе взаимодействия организации с внешней средой; в) обмен информацией в процессе принятия управленческих решений; г) передача информации между линейными и функциональными подразделениями. <p><b>2. Установите правильную последовательность этапов коммуникационного процесса:</b></p> а) зарождение идеи коммуникации; б) декодирование сообщения; в) кодирование информации и выбор канала коммуникации;

		<p>г) передача сообщения. Задания для самопроверки и контроля</p> <p><b>3. Способами преодоления барьеров в межличностных коммуникациях являются (укажите не менее двух вариантов ответа):</b></p> <p>а) установление эффективной обратной связи; б) совершенствование организационной структуры управления; в) выбор непротиворечивых невербальных средств общения; г) демонстрация эмпатии и открытости.</p>
Тат	Тест по разделу № 5	<p><b>1. Зависимость материального вознаграждения персонала в первую очередь от стажа работы характерна для модели организационного поведения:</b></p> <p>а) США и Канады; б) Испании и Португалии; в) России и стран СНГ; г) Японии и Китая.</p> <p><b>2. Особенности японской модели организационного поведения являются (укажите не менее двух вариантов ответа):</b></p> <p>а) пожизненный найм работников; б) найм работников на относительно короткое время; в) групповое принятие решений; г) продвижение по старшинству.</p> <p><b>3. Особенности американской модели организационного поведения состоят в следующем (укажите не менее двух вариантов ответа):</b></p> <p>а) найме работников на относительно короткое время; б) коллективном принятии решений; в) индивидуальном принятии решений; г) быстром карьерном росте.</p>
ПрАт	Экзамен	<p><b>Билет № 1</b></p> <p>1. Сущность организационного поведения; факторы, влияющие на формирование и развитие ОП. 2. Пути повышения эффективности коммуникативного процесса</p> <p><b>Билет № 2</b></p> <p>1. Сущность социального поведения согласно теории социального научения Д Роттера 2. Отличительные признаки малых групп.</p> <p><b>Билет № 3</b></p> <p>1. Вклад ученых-бихевиористов в развитие теории мотивации. 2. Самоуправляемые команды как вариант формальных групп.</p>

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

### 5.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания	Используется при изучении и разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов.	Згонник Л.В.	Москва, Дашков и К, 2012	1,2,3,4	5	1	
2.	Организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов.	Литвинюк А.А.	Москва, Юрайт 2012	1,2,3,4	5	10	1
3.	Организационное поведение: учебное пособие	Ю.Н.Арсеньев, С.И.Шелобаев, Т.Ю.Давыдова	Москва, Юнити, 2005.	1,2,3,4	5	10	1

### 5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Курс	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Организационное поведение	Оксинойд К.Э	Москва: КНОРУС 2009.	1,2,3,4	3	-	1
2.	Организационное поведение: учебное пособие	В.Г.Васильев	Москва: ЮНИТИ, 2005	1,2,4	3	10	1
3.	Организационное поведение: учебник	Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О	Москва: ИНФРА-М, 2012	1,2,3,4	3	5	1
4.	Организационное поведение учебное пособие	Хохлова, Т.П.	Москва: экономика, 2005	2,3	3	10	-
5.	Организационное поведение: современные аспекты трудовых	Жуков Б.М., Романов А.А., Басенко В.П.	Дашков и К, 2012 г	1	3	<a href="http://www.knigafund.ru/">http://www.knigafund.ru/</a>	-

	отношений: Учебное пособие						
6.	Организационное поведение: учеб. пособие	Красовский Ю.Д.	М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2010.	3,4	3		
7.	Организационное поведение: учебник. 3-е изд., перераб. и доп.	Резник С.Д.	Мб.: ИНФРА-М 2013	3,4	3		

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

<http://www.kadrovik.ru> – ВКК (Всероссийский кадровый конгресс) – Национальный союз кадровиков. Информационная площадка журналов “Справочник кадровика” и “Справочник по управлению персоналом”

<http://www.uhr.ru> – Портал "Человеческие ресурсы России"

<http://www.coacha.ru/index.html> - Международная Академия Коучинга - ИСА

<http://www.hrliga.com> – HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом

<http://www.cfin.ru> – Информационный сайт “Корпоративный менеджмент”

<http://www.hr-journal.ru> – Журнал “Работа с персоналом”

<http://www.gks.ru> — Госкомстат России.

<http://www.rbc.ru> — Информационное агентство «Росбизнесконсалтинг».

<http://www.aup.ru> — Электронная библиотека.

<http://www.top-personal.ru> — журнал «Управление персоналом».

<http://www.dis.ru/kp> — журнал «Кадры предприятия».

<http://www.kdelo.ru> — журнал «Кадровое дело».

<http://www.uptp.ru> — журнал «Проблемы теории и практики управления».

<http://www.dis.ru/manag> — журнал «Менеджмент в России и за рубежом».

<http://www.nta-rus.ru.com> — журнал «Новости торговли».

### **5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

<http://www.knigafund.ru/> - Электронная библиотека студента «КнигаФонд»

<http://www.rostrud.info/pravo/tk> - Трудовой кодекс Российской Федерации

<http://www.hr-zone.net> – Специализированный сайт по управлению персоналом

<http://www.hr-portal.ru> – HR-Portal. Сообщество HR-менеджеров

<http://www.hr-hunter.com> - Международный портал по поиску работы для менеджеров по персоналу

<http://www.hr-life.ru> – Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей

<http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте

<http://www.top-personal.ru> – Журнал "Управление персоналом"

<http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”

<http://magazine.hrm.ru> – Журнал “HR-менеджмент”

<http://slovari.yandex.ru/dict/trud> - Российская энциклопедия по охране труда

<http://www.otiss.ru> - Документы и рекомендации по охране труда. Информационная площадка журналов “Охрана труда и социальное страхование”, “Библиотека

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

**6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:** стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения занятий – видеопроектор, экран настенный.

**6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:** видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office: Word, Excel, Power Point и др.

**6.3. Требования к специализированному оборудованию:** отсутствует.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

## 8. РАЗДЕЛЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ С ОБЕСПЕЧИВАЕМЫМИ (ПОСЛЕДУЮЩИМИ) УЧЕБНЫМИ ДИСЦИПЛИНАМИ (МОДУЛЯМИ)

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) учебных дисциплин (модулей)	Номера разделов данной учебной дисциплины (модуля), необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) учебных дисциплин (модулей)				
		1	2	3	4	5
1.	Методы принятия управленческих решений			+		+
2	Управление социальным развитием организации				+	+

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

**10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.**

*Использование слайд-презентаций при проведении практических занятий.*



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1	Основы поведения личности в организации	ПК-1	Тестирование
2	Мотивация как основа организационного поведения	ПК-1, ПК-2	Тестирование
3	Групповое поведение в организации	ПК-1, ПК-2	Тестирование
4	Организационные процессы	ПК-1, ПК-2	Тестирование
5	Поведение организации как системы	ПК-1, ПК-2	Тестирование

## ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК 1	<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p><b>Знать</b> - теоретические основы поведения индивидов, групп и организации в целом,                      - область профессиональной деятельности — управление организационными процессами, совершенствование организационного поведения в соответствии с тенденциями социально-экономического развития,                      - объекты (виды организаций — индивидуальные, партнерские, корпоративные) и субъектов (работник, менеджер, группа, коллектив, организация) профессиональной деятельности,</p>	<p>ПК 1-31  ПК 1-32  ПК 1-33</p>
		<p><b>Уметь</b> - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений,                      - определять структурные взаимосвязи и целевые ориентиры системы организационного поведения,                      - анализировать факторы, формирующие поведение конкретных объектов и субъектов профессиональной деятельности,</p>	<p>ПК 1-У1  ПК 1-У2  ПК 1-У3</p>
		<p><b>Владеть</b> - специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки,                      - навыками успешного решения разнообразных организационно-управленческих и социально-экономических задач при помощи инструментария современного менеджмента,                      - приемами формирования оптимальных систем мотивации и стимулирования труда персонала.</p>	<p>ПК 1-В1  ПК 1-В2  ПК 1-В3</p>

ПК 2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p><b>Знать</b> - главные теории мотивации, лидерства и власти, - процессы групповой динамики и принципы формирования команд, - способы управления конфликтами и стрессами, приемы установления эффективных межличностных, групповых и организационных связей и коммуникаций</p>	ПК 2-31 ПК 2-32 ПК 2-33
		<p><b>Уметь</b> - устанавливать продуктивные коммуникативные связи и проектировать оптимальные коммуникативные системы, - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение, - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы, конфликтные ситуации и стрессы,</p>	ПК 2-У1 ПК 2-У2 ПК 2-У3
		<p><b>Владеть</b> - способами регулирования групповой динамики, командообразования, отношений лидерства и власти, - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов, - приемами формирования клиентоориентированного поведения, корпоративной культуры, осуществления функции социальной ответственности</p>	ПК 2-В1 ПК 2-В2 ПК 2-В3

### КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1	Сущность, содержание и значение концепции организационного поведения	ПК 1-31 ПК 1-В1
2	Цель, задачи и методы организационного поведения	ПК 1-31 ПК 1-В1
3	Становление и развитие теории организационного поведения	ПК 1-31 ПК 1-У1
4	Личностная основа организационного поведения Понятие и структура личности	ПК 1-32 ПК 1-У2

5	Социально-психологическая структура и свойства личности	ПК 1-32 ПК 1-У2
6	Сущность мотивации трудового поведения персонала	ПК 1-В3 ПК 2-31
7	Эволюция теорий мотивации	ПК 1-В3 ПК 2-31
8	Содержательные теории мотивации	ПК 1-В3 ПК 2-31
9	Процесные теории мотивации	ПК 1-В3 ПК 2-31
10	Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы	ПК 1-В3 ПК 2-31
11	Групповая динамика	ПК 2-32 ПК 2-В1
12	Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.	ПК 1-В2 ПК 2-32 ПК 2-В1
13	Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров	ПК 1-В2 ПК 2-32
14	Команды и командообразование в организации	ПК 2-32
15	Гендерные отношения в организации	ПК 2-32
16	Конфликты в организационном поведении	ПК 2-33
17	Коммуникации в организации Сущность и виды коммуникаций Деловое общение как основа коммуникативного поведения	ПК 2-33 ПК 2-У1
18	Коммуникационные сети Коммуникационные стили Коммуникационный процесс Коммуникативные барьеры и их преодоление	ПК 1-В2 ПК 2-33
19	Принятие решений в организации, виды управленческих решений	ПК 1-В2 ПК 2-У1
20	Сущность управленческих решений Качество управленческих решений	ПК 1-В1
21	Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений	ПК 2-33
22	Процесс разработки управленческих решений, методы разработки, принятия и оптимизации решений	ПК 2-У1
23	Изменения и нововведения в организации Понятие об организационных изменениях и нововведениях	ПК 1-В2
24	Причины организационных изменений, их положительные и отрицательные стороны, стратегия изменений, варианты стратегий изменений, роль менеджера по персоналу в управлении организационными изменениями	ПК 1-В2 ПК 1-У2
25	Понятие о концепции организационного развития.	ПК 1-В2
26	Сущность изменений и нововведений в организации	ПК 1-В1
27	Динамика изменений и нововведений, сопротивление изменениям и нововведениям их преодоление	ПК 1-У2
28	Процесс управления изменениями, деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями	ПК 1-32 ПК 1-В2 ПК 2-У3
29	Стрессы в организации. Понятие о стрессе	ПК 1-32 ПК 2-В2 ПК 2-У3

30	Организационные факторы стресса, сущность и факторы стрессов	ПК 1-В2 ПК 2-В2 ПК 2-У3
31	Динамика стрессов, симптомы стресса и психические состояния персонала	ПК 2-В2 ПК 2-У3
32	Управление персоналом в условиях стресса, профессиональный стресс менеджера и его преодоление	ПК 2-В2 ПК 2-У3
33	Сущность власти и влияния в организационном поведении	ПК 1-32 ПК 1-У2
34	Особенности разных форм власти и влияния	ПК 1-В2
35	Эффективность применения разных форм власти и влияния	ПК 1-В2 ПК 1-У2
36	Современные подходы к проявлению власти и влияния	ПК 1-В2 ПК 1-32
37	Сущность лидерства и лидера. Подходы к изучению лидерства. Современные концепции лидерства	ПК 1-32 ПК 1-У2
38	Стили руководства. Характеристика стилей руководства	ПК 1-В2 ПК 1-У3
39	Поведенческий маркетинг. Сущность поведенческого маркетинга Понятие о поведенческом маркетинге	ПК 1-В2 ПК 1-У2
40	Маркетинговый подход в организационном поведении	ПК 2-В3 ПК 1-У3
41	Клиентоориентированное поведение организации	ПК 1-У3 ПК 2-В3
42	Концепция организационного развития	ПК 1-32 ПК 1-У3
43	Понятие и структура организационной культуры. Структура организационной культуры	ПК 1-В2 ПК 1-У2
44	Типы организационной культуры. Формирование организационной культуры и управление ею	ПК 1-В2 ПК 1-У3
45	Организационное поведение в международном контексте	ПК 1-32 ПК 1-У2
46	Модели национальных деловых культур	ПК 1-В2 ПК 1-У2
47	Сущность эффективности организационного поведения	ПК 1-32 ПК 2-В3
48	Показатели эффективности организационного поведения	ПК 1-В2 ПК 1-У2
49	Организационное поведение в системе международного бизнеса	ПК 1-У3 ПК 2-В3
50	Девииантное поведение в организации и его преодоление.	ПК 1-31 ПК 1-У3 ПК 1-У2

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Оценка *отлично* (зачтено) ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка *хорошо* (зачтено) ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка *удовлетворительно* (зачтено) ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка *неудовлетворительно* (не зачтено) ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.