МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Донской казачий государственный институт пищевых технологий и бизнеса (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ДКГИПТиБ (филиала)
_____Г.В. Павлятенко
« 28 » марта 2025 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.03.06 ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ Организационное поведение

Кафедра:	Бизнес и проектные технологии
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Процессное управление организацией
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год набора:	2025
Общая трудоемкость:	288 часов/8 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2025 г.

Программу составил(и):
К.э.н. доцент Погорелова Т.Г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Организационное поведение"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 27 марта 2025 г. протокол № 9 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Погорелова Т.Г._____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
Бизнес и проектные технологии
Протокол от 27 марта 2025 г. № 9
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

сформировать у студентов представление о сущности и специфике организационного поведения; основных теориях поведения человека в организации; особенностей взаимодействия личности и организации

1.2. Задачи:

- изучение теории и методологии организационного поведения на основе теоретических положений отечественных и зарубежных специалистов;
- знакомство с методами и технологиями практического применения теоретических основ организационного поведения в деятельности специалиста по управлению персоналом;
- формирование навыков управления поведением персонала, в том числе на основе изучения теорий поведения личности в организации;
- формирование умений диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Тайм-менеджмент	1	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
2	Теория организации	2	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
3	Экономическая теория	1	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, УК-10.1, УК-10.2, УК-10.3

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-8.1, УК-8.2, УК-8.3, УК-8.4, УК-8.5, УК-8.6, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-5.3, УК-4.4, УК-4.5, УК-4.6, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		5 (3.1)		Итого	
Недель	15 2/6		17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	12	12	20	20
Практические	16	16	12	12	28	28
В том числе электрон.	24	24	24	24	48	48
Итого ауд.	24	24	24	24	48	48
Контактная работа	24	24	24	24	48	48
Сам. работа	120	120	120	120	240	240
Итого	144	144	144	144	288	288

Вид промежуточной аттестации:

ЗаО 4,5 семестр

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их

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

ОПК-1.1: Знает экономическую, организационную и управленческую теорию

ОПК-1.2: Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

ОПК-1.3: Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.Раздел 1. Основные подходы к изучению организационного поведения						
1.1	**Тема 1. Основы организационного поведения** **Понятие, виды и методы исследования организационного поведения. История становления и направления развития организационного поведения. Понятие и виды организаций. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.** **Знать:** **- понятие «организационное поведение», его основные компоненты;** **- основные уровни анализа организационного поведения;** **/Лек/**	4	4	0	0	ОПК-1.1	Устный опрос
1.2	**Тема 1. Основы организационного поведения** **Понятие, виды и методы исследования организационного поведения. История становления и направления развития организационного поведения. Понятие и виды организаций. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.** **Уметь:** **- системно описывать роль организационного поведения в управлении организацией.** **Владеть:** **- навыками определения эффективности моделей организационного поведения.** **/Пр/**	4	8	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование
1.3	**Тема 1. Основы организационного поведения** **Понятие, виды и методы исследования организационного поведения. История становления и направления развития организационного поведения. Понятие и виды организаций. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.** **Знать:** **- понятие «организационное поведение», его основные компоненты;** **- основные уровни анализа**	4	60	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к самоподготовке

	организационного поведения; Уметь: - системно описывать роль организационного поведения в управлении организацией. Владеть: - навыками определения эффективности моделей организационного поведения. /Ср/						
1.4	**Тема 2. Личность и организация Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Знать: - понятие «личность в организационном поведении»; - индивидуальные различия личности; - основные установки личности к трудовой деятельности. /Лек/**	4	4	0	0	ОПК-1.1	Устный опрос
1.5	**Тема 2. Личность и организация Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Уметь: - формулировать влияние индивидуальных различий личности на эффективность профессиональной деятельности Владеть: - методами планирования организационного поведения личности на различных уровнях организации. /Пр/**	4	8	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	Тестирование
1.6	**Тема 2. Личность и организация Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Знать:**	4	60	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к самоподготовке

	- понятие «личность в организационном поведении»; - индивидуальные различия личности; - основные установки личности к трудовой деятельности; Уметь: - формулировать влияние индивидуальных различий личности на эффективность профессиональной деятельности Владеть: - методами планирования организационного поведения личности на различных уровнях организации. /Ср/						
1.7	**Знать: понятие «организационное поведение», его основные компоненты; основные уровни анализа организационного поведения; понятие «личность в организационном поведении»; индивидуальные различия личности; основные установки личности к трудовой деятельности. Уметь: системно описывать роль организационного поведения в управлении организацией; формулировать влияние индивидуальных различий личности на эффективность профессиональной деятельности. Владеть: навыками определения эффективности моделей организационного поведения; методами планирования организационного поведения личности на различных уровнях организации. /ЗаО/**	4	0	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к зачету с оценкой, итоговое тестирование
	Раздел 2.Раздел 2. Групповое поведение в организации						
2.1	**Тема 3. Формирование группового поведения в организации Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах. Понятие группы и их виды. Знать: - общую характеристику групп и их типов; - подходы к описанию различных групп в организации. /Лек/**	5	6	0	0	ОПК-1.1	Устный опрос
2.2	**Тема 3. Формирование группового поведения в организации Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики**	5	6	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	Тестирование

	групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах. Понятие группы и их виды. Уметь: - характеризовать причинно-следственные связи между лидерством и группами в организации; - описывать причины межгруппового противостояния. Владеть: - навыками разрешения конфликтов в группах. /Пр/						
2.3	**Тема 3. Формирование группового поведения в организации Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах. Понятие группы и их виды. Знать: - общую характеристику групп и их типов; - подходы к описанию различных групп в организации. Уметь: - характеризовать причинно-следственные связи между лидерством и группами в организации; - описывать причины межгруппового противостояния. Владеть: - навыками разрешения конфликтов в группах. /Ср/**	5	60	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к самоподготовке
2.4	**Тема 4. Управление поведением организации Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации. Социальная ответственность организаций и ее**	5	6	0	0	ОПК-1.1	Устный опрос

	соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Знать: - особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. /Лек/						
2.5	**Тема 4. Управление поведением организации Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации. Социальная ответственность организаций и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Уметь: - уметь самостоятельно разрабатывать системы мероприятий по управлению изменениями в области организационного поведения, устанавливать системы показателей и формировать подсистему контроля достижения целей в области организационного поведения. Владеть: - навыками формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры; - навыками формирования и управления репутацией организации. /Пр/**	5	6	0	0	ОПК-1.2,ОПК-1.3	Тестирование
2.6	**Тема 4. Управление поведением организации Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации. Социальная**	5	60	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к самоподготовке

	ответственность организаций и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Знать: - особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Уметь: - уметь самостоятельно разрабатывать системы мероприятий по управлению изменениями в области организационного поведения, устанавливать системы показателей и формировать подсистему контроля достижения целей в области организационного поведения. Владеть: - навыками формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры; - навыками формирования и управления репутацией организации. /Ср/						
2.7	**ОПК-1.1 Знает экономическую, организационную и управленческую теорию ОПК-1.2 Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.3 Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности /ЗаО/**	5	0	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	Вопросы к зачету с оценкой, итоговое тестирование

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:
Технологии проведения семинара в форме диалога

В процессе вузовского обучения развитие способностей к рассуждению и размышлению успешно на практических и семинарских занятиях, организованных форме диалога. Диалоговое общение активизирует самостоятельную деятельность субъектов образовательного процесса в процессе усвоения учебного содержания, усиливает эффект совместной работы группе. Обучение в диалоге формирует социально-психологическую готовность к работе в команде, особенно в ситуации поиска эффективных способов решения проблемы, Цель использования различных форм диалогового общения образовательном процессе: 1) для активизации деятельности субъектов образовательного процесса в процессе усвоения учебного содержания; 2) обучения социальным ролям в ходе коллективного принятия решений

Технология организации самостоятельной работы

Организации самостоятельной работы учащихся на более высоком уровне может способствовать применение технологии проектного и проблемного обучения. Методы самостоятельного приобретения знаний основаны на использовании проблемного обучения

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная (внеаудиторная) работа обучающегося (далее - СРС) – это планируемая учебная, практическая, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время (свободное от аудиторных учебных занятий) по заданию и при методическом руководстве педагогического работника, отнесенного к профессорско-преподавательскому составу (далее – преподаватель) и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях, но без их непосредственного участия.
СРС по заданию и при методическом руководстве преподавателя и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях, реализуется во время групповых консультаций и (или) индивидуальной работы обучающихся

с преподавателями Университета и (или) лиц, привлекаемых к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальных консультаций), а также во время текущего контроля выполнения заданий, отнесенных к самостоятельной работе обучающихся.
Целью СРС является овладение формирование компетенций через овладение знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности по направлению подготовки (специальности). Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.
Формы самостоятельной работы обучающихся определяются преподавателями кафедр Университета при разработке рабочих программ дисциплин (модулей), рабочих программ практик, НИР, программ государственной итоговой (итоговой) аттестации, методических указаний по выполнению практических, лабораторных работ, написанию курсовых работ/проектов и ВКР в соответствии с их содержанием.
В университете оборудованы специальные помещения для самостоятельной работы обучающихся. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно -телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования индикаторов их достижения в процессе освоения ОПОП

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

Недостаточный уровень:

Знания экономической, организационной и управленческой теории отсутствуют.

Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории не сформированы.

Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности не сформированы.

Пороговый уровень:

Сформированы базовые структуры знаний экономической, организационной и управленческой теории.

Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории фрагментарны и носят репродуктивный характер.

Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач.

Продвинутый уровень:

Знания экономической, организационной и управленческой теории обширные и системные.

Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории носят репродуктивный характер и применяются к решению типовых заданий.

Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений.

Высокий уровень:

Знания экономической, организационной и управленческой теории всесторонние.

Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных заданий.

Сформированы навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности.

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

Характеристики индикаторов достижения компетенций	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знания:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
Умения:	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.	Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Навыки:	Навыки не сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Знания экономической, организационной и управленческой теории отсутствуют.
Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории не сформированы.
Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности не сформированы.
2. Пороговый уровень
Сформированы базовые структуры знаний экономической, организационной и управленческой теории.
Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории фрагментарны и носят репродуктивный характер.
Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач.
3. Продвинутый уровень
Знания экономической, организационной и управленческой теории обширные и системные.
Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории носят репродуктивный характер и применяются к решению типовых заданий.
Навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений.
4. Высокий уровень
Знания экономической, организационной и управленческой теории всесторонние.
Умения решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных заданий.
Сформированы навыки применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности.

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)

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

ВОПРОСЫ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Тема 1. Основы организационного поведения

1. Что такое организационное поведение?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия.
Как донести их содержание до работников?
4. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?
5. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
6. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется?
7. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
8. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
9. Каковы основные направления развития теории организации и подходов к управлению в нашей стране?
10. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?

Тема 2. Личность и организация

1. В чем суть психологического и экономического контрактов, лежащих в основе взаимодействия личности и организации?
2. Каковы особенности взаимодействия «организация – личность» в разных моделях организационного поведения?
3. Почему в современных условиях формируется новая модель организационного поведения?
4. Как можно учитывать типы людей по их способности адаптироваться к окружению?
5. Какие индивидуальные различия работников должны учитывать менеджеры, формируя и прогнозируя организационное поведение?
6. Какие факторы оказывают влияние на формирование личности?
7. Как формируются ценности?
8. Каким образом ценности влияют на установки?
9.Какие личностные характеристики людей необходимо учитывать при прогнозировании поведения в организации?
10.Для решения каких задач подойдет работник, ориентированный на достижения?

Тема 3. Формирование группового поведения в организации

1. Почему возникает необходимость в создании групп?
2. Какими признаками обладает формальная группа?
3. Кто и зачем создает неформальные группы?
4. Какие группы есть в вашей организации?
5. Какие отличительные признаки присущи малым группам?
6. Как проявляются межличностные отношения в группе?
7. Охарактеризуйте статус личности в группе, в организации, чем он определяется?
8. Кто и как формирует групповые нормы поведения?
9. Какие изменения в поведении индивида могут произойти под влиянием группы?
10. В чем может проявляться давление группы на личность?

Тема 4. Управление поведением организации

1. Что понимается под поведением организации, каковы его свойства, функции, механизм?
2. Какими характеристиками можно описать поведение организации?
3. Какие инструменты использует организация для адаптации к среде своего функционирования?
4. Что такое жизненный цикл организации, из каких стадий он состоит?
5. Каковы особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла?
6. Почему руководитель должен знать стадию развития организации?
7. Каковы причины перехода организации от одной стадии развития к другой?
8. Какие задачи решает организация на каждой стадии своего развития?
9.Что понимается под термином «корпоративная культура»?
10.Как должна формироваться и изменяться организационная культура?

ВОПРОСЫ К САМОПОДГОТОВКЕ

Тема 1. Основы организационного поведения

1. Кто впервые ввел понятие «организационное поведение»?
2. Каким образом организационное поведение соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Как наука из каких компонентов состоит организационное поведение?
4. Какие инструменты и методы исследования используются в организационном поведении?
5. В рамках какой школы происходило формирование организационного поведения?
6. Что нового вносит в организационное поведение осознание того, что люди – главный ресурс организации?
7.Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
8.Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
9.В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
10.Почему вид организации предопределяет поведение сотрудников?

Тема 2. Личность и организация

1.Что включается в понятие «поведение личности», и каковы его особенности?

5. Какие факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом?
6. Что понимается пол приверженностью и вовлеченностью в работу?
7. Может ли впечатление отличаться от характеристик личности?
8. Какие характеристики работы способствуют вовлеченности в работу и большей удовлетворенности трудом?
9.В чем состоит отличие преданности организации и преданности руководителю?
10.От каких факторов зависит степень приверженности организации?

Тема 3. Формирование группового поведения в организации
1. Какие ограничения препятствуют эффективной работе группы?
2. Что представляют собой условия появления эффекта синергии в группе?
3. Что такое групповое единомыслие и каковы его симптомы?
4. В чем вы видите различие между рабочими группами и командами?
5. Каковы характерные черты самоуправляемых команд?
6. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта?
7. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами?
8. Какие возможно применять методы разрешения конфликтов? 9. Что понимается под разрешением конфликта?
10. В чем заключаются внутриличностные методы управления конфликтом?

Тема 4. Управление поведением организации
1. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры?
2.Чем нужно руководствоваться при изменении корпоративной культуры?
3. Могут ли две организации, функционирующие в одном окружении, иметь разные культуры?
4. Поясните, что означают термины «сильная», «жесткая», гибкая культура?
5. Была ли корпоративная культура в советских организациях?
6. Какие ценности организационной культуры способствуют успеху современных компаний, работающих в неопределенной среде?
7.Каковы составляющие репутации организации?
8.Какие вы знаете типы поведения современных организаций?
9. В чем заключается социальная ответственность организации?
10. Чем социальная ответственность отличается от юридической, экономической?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
Тема 1. Основы организационного поведения
1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины:
а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
в) предсказание поведения работников в будущем;
г) обучение и развитие кадров.
2. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:
а) 20-30 гг. XX в; б) 30-40 гг. xx в; в) 40-60 гг. XX в; г) 60-70 гг. XX в;
3. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:
а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
г) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.
4. Методы, в которых акцент делается на фиксировании или разностороннем рассмотрении какого-либо феномена, — это методы ...
а) тестирования
б) феноменологизации
в) диагностики
г) исследования
5. Критерий, который характеризует отношение достигнутых результатов и фактических затрат, — это:
а) производительность
б) эффективность
в) действенность
г) экономичность
6. Стратегия сотрудничества с работниками фирмы в производственной деятельности — это стиль ...
а) либеральный
б) авторитарный
в) демократический
г) консервативный
7. Вклад русских ученых в разработку организационного поведения:
а) значительный
б) отсутствует
в) незначительный
г) частичный
8. Предполагает демократический стиль управления, доверие к исполнителю, делегирование полномочий:
а) функциональная теория поведения руководителя
б) теория «Y»

9. Метод изучения мнений, общения, лидерства, отношений людей к различным общественным событиям и явлениям в группах, коллективах — это метод ...
а) эксперимента
б) опроса
в) наблюдения
г) тестирования
10. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):
а) культурологический
б) классический
в) менеджмент человеческих отношений
г) этап социально-групповых норм поведения
д) поведенческий

Тема 2. Личность и организация
1. Обычаи — это:
а) основы поведения
б) правила общественного поведения, соблюдающиеся в силу установившейся привычки
в) функции поведения
г) взгляды на поведение
2. Процесс эмоционального воздействия на группу или личность, посредством которого достигается некритическая податливость объекта воздействия, — это:
а) заражение
б) убеждение
в) подражание
г) внушение
3. Процесс включения человека в иные для него формы, условия и отношения жизнедеятельности — это:
а) адаптация
б) социализация
в) интеграция
г) аффилиация
4. Тип поведения, сочетающий умеренную социальную ориентацию с низким или средним жизненным потенциалом, — это:
а) «акула»
б) «рыба»
в) «дельфин»
г) «рак»
5. Культурные нормы и ценности, которые люди принимают в силу их прошлой полезности, привычки и которые могут быть переданы другим поколениям, — это:
а) традиция
б) нрав
в) обычай
г) мораль
6. В принципиальности, последовательности отстаивания своих взглядов, единстве слова и дела выражается активная ...
а) работа
б) роль
в) деятельность
г) позиция
7. Тип поведения, сочетающий положительную социальную ориентацию с высоким жизненным потенциалом, — это:
а) «акула»
б) «рыба»
в) «дельфин»
г) «рак»
8. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:
а) оценка результативности работника
б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности
в) учет индивидуальных особенностей человека
г) материальное и нематериальное стимулирование
д) ощущение значимости труда
9. Преимущественная направленность человека на какие-либо предметы, деятельность — это:
а) интерес
б) влечение
в) склонности
г) стремление
10. Способность к достижению конкретных результатов — это:
а) саморепрезентация
б) самовоспитание
в) самопрезентация
г) самоутверждение

Тема 3. Формирование группового поведения в организации
Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп.

б) антропоцентризм
в) этноцентризм
г) социоцентризм
2. Факторы, которые дают человеку власть над другими людьми, — это _____ власти.
а) источники
б) основы
в) авторитет
г) сила
3. Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям — это:
а) морально-психологический климат
б) организационный опыт
в) включенность в групповую деятельность
г) нравственный статус
4. Система принципов социального группирования, создаваемых людьми в данном обществе, — это система ...
а) ассоциации
б) социализации
в) кооперации
г) интеграции
5. Модель В. Врума и Ф. Йеттона вводит определенный перечень правил, которым нужно следовать при определении формы и размеров участия лидера в принятии решений, имеет характер культуры ...
а) либеральной
б) нормативной
в) неформальной
г) формальной
6. Вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной работы на основе долговременной программы — это:
а) премирование
б) поощрение
в) награждение
г) стимулирование
7. Стихийно образовавшаяся группа людей, вступивших в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей, — это организация ...
а) современная
б) формальная
в) неформальная
г) традиционная
8. Сходство ориентаций, взглядов относительно значимых для фирмы моментов, солидарность руководителя и подчиненных — это:
а) сплоченность
б) мотивация
в) лидерство
г) консенсус
9. Сеть, которая обычно вертикальная, построена в соответствии со структурой управления и служит коммуникации, связанной с решением производственных задач, — это сеть ...
а) произвольная
б) формальная
в) непроизвольная
г) неформальная
10. Лидерство, которое особенно необходимо тогда, когда стоящая задача заключает в себе идеологический компонент, — это лидерство ...
а) директивное
б) неформальное
в) харизматическое
г) формальное

Тема 4. Управление поведением организации
Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации. Социальная ответственность организаций и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации.

1. Процесс влияния на своих сторонников и последователей, на сотрудников при добровольном сплачивании коллектива — это:
а) наказание
б) лидерство
в) администрирование
г) политика
2. Использование прямых и силовых подходов, таких, как сочетание просьбы и требования, многократные напоминания, приказы — это тактический прием ...

б) порядок
в) атрибут
г) символика
5. Совокупность принятых в группе культурных образцов, которые противоположны образцам доминирующей культуры и бросают ей вызов, — это:
а) субкультура
б) эгокультура
в) контркультура
г) этнокультура
6. На современном этапе руководителям предприятий долговременного успеха можно добиться только на основе целостного ...
а) контроля
б) планирования
в) мышления
г) прогнозирования
7. Структура организации, включающая готовность человека работать, общую цель и обмен информацией, — это элементы _____ системы.
а) управляемой
б) производственной
в) объективной
г) организационной
8. Показатель эффективности управления, который характеризует перспективные, долговременные цели, — это _____ управления.
а) качество
б) тактика
в) ретроспектива
г) стратегия
9. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:
а) миссию организации
б) организационный климат
в) наличие программ повышения квалификации
г) уровень конфликтности в организации
10. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:
а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации
б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации
в) ценности конкретных групп
г) решение проблемных ситуаций в организации

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

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

Вопросы к зачёту с оценкой (4 семестр)

Индикатор достижения компетенции "знать"
Задания на установление правильной последовательности
1.Установите правильную последовательность развития основных этапов организационного поведения
А) период «закрытых систем и социального индивида»
Б) период «закрытых систем и рационального индивида»
В) период «открытых систем и социального индивида»
Г) период «открытых систем и рационального индивида»
2. Установите правильную последовательность развития некоторых теорий поведения личности в организации:
А) Я-концепция
Б) Бихевиоризм
В) Теория социального научения
Г) Теория «X» и теория «Y» Д. Мак-Грегора
Д) Теория «Z» У. Оучи
3. Установите правильную последовательность стадий развития группы согласно теории Брюса Такмана:
А) Этап конфликтов
Б) Формирование
В) Нормализация
Г) Завершение
Д) Исполнение
4. Установите правильную последовательность стадий развитие команды согласно теории Брюса Такмана:
А) Штурм
Б) Нормирование
В) Формирование
Г) Отложение
Д) Исполнение
5. Установите правильную последовательность стадий развития группы по Л. И. Уманскому

А) Группа-ассоциация
Б) Группа-кооперация
В) Номинальная группа
Г) Группа-коллектив
Д) Группа-автономия

Задания на установление соответствия
1.Установите соответствие между названиями теорий поведения личности в организации и их основным содержанием:
1) Бихевиоризм а) Утверждает, что возможно научение на основе подражания, самоконтроля и учёта
такого параметра личности, как самоэффективность
2) Теория социального научения б) Направление в американской психологии, в котором человеческое поведение понимается как физиологические реакции на стимулы
3) Теория «Z» У. Оучи в) При описании и объяснении поведения человека учитываются внутренние психологические особенности и его социально обусловленное поведение
4) Интеракционистские теории г) Исходным пунктом концепции является положение о том, что человек — это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех её
функционирования
2. Установите соответствие между этапами развития теории организации и соответствующими им периодами:
1) Первый этап а) период «закрытых систем и социального индивида»
2) Второй этап б) период «закрытых систем и рационального индивида»
3) Третий этап в) период «открытых систем и социального индивида»
4) Четвёртый этап г) период «открытых систем и рационального индивида»
3. Установите соответствие между периодами времени и этапами развития теории организации:
1) 1900–1930 гг. а) период «закрытых систем и социального индивида»
2) 1930–1960 гг. б) период «закрытых систем и рационального индивида»
3) 1960–1975 гг. в) период «открытых систем и рационального индивида»
4) с 1975 г. по настоящее время г) период «открытых систем и социального индивида»
4. Установите соответствие между периодами развития теории организации и их основными теоретиками:
1) период «закрытых систем и рационального индивида» а) Энтони Мэйо
2) период «закрытых систем и социального индивида» б) Макс Вебер
3) период «открытых систем и рационального индивида» в) Джеймс Марч
4) период «открытых систем и рамках открытых систем г) Альфред Чандлер
5. Установите соответствие между стадиями развития группы по Л. И. Уманскому и их названиями:
1) 1стадия а) Группа-коллектив
2) 2 стадия б) Номинальная группа
3) 3 стадия в) Группа-автономия
4) 4 стадия г) Группа-кооперация
5) 5 стадия д) Группа-ассоциация

Индикатор достижения компетенции «уметь»
Выберете правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.Исследования показывают, что наиболее эффективны группы, состоящие из:
А) 7-10 человек
Б) 8-11 человек
В) 5-7 человек
Г) 2-3 человек
2. Формирование организационного поведения происходило в рамках: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) Школы человеческих отношений;
Б) Классической (административной) школы управления;
В) Школы научного управления;
Г) Школы количественных методов;
3. Термин «организационное поведение» возник: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) в начале 80-х годов XX в.
Б) в начале 70-х годов XX в.
В) в начале 50-х годов XX в.
Г) в начале 60-х годов XX в.
4. Этот стиль лидерства эффективен в стабильных условиях, когда необходимо поддерживать текущую деятельность:
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) Либеральный
Б) Демократический
В) Трансформационный
Г) Транзакционный
5. Этот стиль лидерства способствует развитию инноваций, повышает лояльность сотрудников и улучшает организационную культуру: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) Либеральный
Б) Демократический
В) Трансформационный
Г) Транзакционный

Б) поддерживающая модель;
В) авторитарная модель;
Г) коллегиальная модель
8. Этот метод планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне позволяет определить потенциал человека: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр
9. Этот метод планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне применяется в области оценки персонала: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр;
Д) метод опросов
10. Одной из областей применения этого метода планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне является маркетинг: Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр;
Д) метод опросов

Индикатор достижения компетенции «владеть»
Прочитайте текст и запишите развёрнутый ответ.
1.При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу». Между ними возник конфликт. К какому виду он относится и почему?
2. Сергей и Александр работают над одним проектом, но у них разные мнения по поводу пунктов продаж. Между ними возник конфликт. К какому виду он относится и почему?
3. Специалистам одной квалификации, но относящимся к разным подразделениям, установили неодинаковый размер заработной платы. После того, как это выяснилось, начался конфликт. К какому виду он относится и почему?
4. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.
5. Главными ценностями модели корпоративной культуры компании «Яндекс» являются результат, эффективность, лидерство. Основной фокус направлен на достижении бизнес-целей: рост прибыли, расширение клиентской базы, укрепление позиции на рынке. Свободная инициатива ценится выше, чем следование инструкциям: если в целях достижения результата нужно нарушить регламент, это следует сделать. Отношения в подразделениях строятся на соперничестве, менеджмент жёсткий и требовательный. Эффективность оценивается по «отвоёванной» доле рынка и «вторжению» на новые по лучшим ценовым предложениям. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
6. «ВсеИнструменты.ру» - онлайн-компания, которая продаёт товары для дома и строительства, один из лидеров российского DIY-рынка. Некоторые особенности модели корпоративной культуры этой компании представлены следующими характеристиками: лидерами становятся люди, которые берут на себя ответственность за ту или иную задачу. Главная ценность — кооперация, совместными усилиями обеспечивается доход. Нет жёстких требований к внешнему виду, чёткого регламента начала и завершения рабочего дня. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
7. В компании по производству текстиля «Чайковский текстиль» существует чёткая иерархия должностей, инструкций, дресс-код. Все коммуникации имеют формальный характер. Действия членов команды регламентированы, продуманы, заранее оговорены, поэтому в работе почти нет сбоев. Главные ценности — надёжность, стабильность и предусмотрительность. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
8.Предприятие «Трюфель» занимается выпуском кондитерских изделий. В нём преобладают дружеские связи и, явно, просматривается преданность руководителю компании. Он всё решает и воспринимается в роли отца большой семьи. Руководство осуществляется в ручном режиме непосредственно главой компании. Для сотрудников здесь предусмотрены поощрения, подарки к праздникам, помощь в сложных жизненных ситуациях. Производство растёт благодаря лояльности сотрудников и клиентов. Какая модель корпоративной культуры представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
9.Для организации «Колос», занимающейся производством сельхозпродукции, характерна ориентация на власть и полномочия, позволяющие руководителю добиться исполнения своих распоряжений подчинёнными. Работники находятся в подчинённом и зависимом от руководства положении, что обусловливает их минимальную вовлечённость и заинтересованность трудовым процессом. Какая модель организационного поведения представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.
10. Предприятие «Сувенир» занимается производством предметов народного промысла. Усилия сотрудников, направленные на выполнение рабочих заданий, поддерживаются. Работники вовлечены в процесс сотрудничества в производственных процессах. Если результативность не соответствует ожиданиям, специалисты определяют причины, ищут решения, при этом отмечается высокая мотивация к труду, лояльность. Какая модель организационного поведения представлена в данном примере? Ответ обоснуйте.

Итоговое тестирование.
1.Исследования показывают, что наиболее эффективны группы, состоящие из:
А) 7-10

Г) коллегиальная модель
8. Этот метод планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне позволяет определить потенциал человека:
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр
9. Этот метод планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне применяется в области оценки персонала:
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр;
Д) метод опросов
10. Одной из областей применения этого метода планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне является маркетинг:
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр;
Д) метод опросов
11. Этот метод планирования организационного поведения личности на индивидуальном уровне применяется при единичном и мелкосерийном производстве изделий:
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) метод деловых игр;
Д) метод опросов
12. Этот метод планирования организационного поведения личности на уровне организации в целом применяется для оптимизации её деятельности и построения более эффективного управления:
А) метод пробных перемещений;
Б) метод решений учебных управленческих задач;
В) метод анализа конкретных ситуаций;
Г) динамические модели или процессные
13. Применяются в компаниях с гибкой организационной структурой и культурой доверия
А) функциональные команды;
Б) кросс-функциональные команды;
В) самоуправляемые команды;
Г) проектные команды
14. Применяются в крупных организациях, где требуется глубокое знание и специализация в определённой области:
А) функциональные команды;
Б) кросс-функциональные команды;
В) самоуправляемые команды;
Г) проектные команды
15. В проектах с высокой скоростью реализации применяются:
А) функциональные команды;
Б) кросс-функциональные команды;
В) самоуправляемые команды;
Г) проектные команды

Вопросы к зачёту с оценкой (5 семестр)

Индикатор достижения компетенции "знать"
Задания на установление правильной последовательности
1. Установите правильную последовательность этапов исторического развития организационного поведения как дисциплины:
А) Формирование классической теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль)
Б) Развитие бихевиористских подходов (Дж. Уотсон, Б. Скиннер)
В) Появление теории человеческих отношений (Э. Мэйо)
Г) Современные подходы (системный и ситуационный подходы)
2. Установите правильную последовательность появления подходов в теории организации:
А) Процессный подход
Б) Системный подход
В) Классический подход
Г) Административный подход
3. Установите правильную последовательность уровней анализа организационного поведения:
А) Групповой уровень
Б) Индивидуальный уровень
В) Организационный уровень
Г) Межгрупповой уровень
4. Установите правильную последовательность этапов процесса формирования личности в контексте организационного

5. Установите правильную последовательность шагов изменения установок личности в организации:
А) Убеждение через коммуникацию и обучение
Б) Осознание необходимости изменения установок
В) Закрепление новой установки через практику
Г) Оценка текущих установок и их последствий

Задания на установление соответствия
1. Установите соответствие между моделями организационного поведения и их характеристиками:
1) Поддерживающая модель А) Ориентация на партнерство и высокую вовлеченность сотрудников
2) Хранительская модель Б) Поддержка инициативы сотрудников и их развития
3) Автократическая модель В) Жесткий контроль, основанный на власти и подчинении
4) Коллегиальная модель Г) Мотивация через стабильность и материальные стимулы
2. Установите соответствие между теоретическими подходами и их характеристиками:
1) Классическая теория А) Универсальные организационные принципы управления
2) Тектология Б) Организация как система взаимодействий
3) Административная теория В) Иерархия и делегирование полномочий
4) Современные подходы Г) Комплексный междисциплинарный подход
3. Установите соответствие между классификациями управленческих решений и их признаками:
1) По субъекту, принимающему решение А) Экономические, политические, технические
2) По содержанию воздействия Б) В области планирования, организации, мотивации
3) По стадии управленческого цикла В) Государственные и частные
4) По сфере управления Г) Маркетинговые, плановые, производственные, кадровые, экономические
4. Установите соответствие между методами исследования организационного поведения и их описаниями:
1) Наблюдение А) Изучение поведения в естественных условиях без вмешательства
2) Опрос Б) Глубокий анализ конкретной ситуации или организации
3) Эксперимент В) Изучение поведения в контролируемых условиях с манипуляцией переменных
4) Кейс-стади Г) Сбор данных через анкеты или интервью
5. Установите соответствие между типами организаций и их особенностями:
1) Общественная организация А) Деятельность по поручению государства
2) Государственная организация Б) Работа ради общественных интересов
3) Коммерческая организация В) Финансирование через пожертвования и взносы
4) Некоммерческая организация Г) Ориентация на получение прибыли

Индикатор достижения компетенции «уметь»
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
1. Какой метод постановки цели является наиболее используемым?
А) SMART
Б) OKR
В) HARD
Г) KPI
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
2. Какой тип системы характеризуется постоянным взаимодействием с внешней средой?
А) Закрытая
Б) Открытая
В) Идеальная
Г) Изолированная
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
3. Кто является автором концепции «тектологии» как универсальной науки об организации?
А) А. Файоль
Б) М. Вебер
В) А. Богданов
Г) Л. фон Берталанфи
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
4. Какой из перечисленных уровней анализа организационного поведения является базовым?
А) Групповой уровень
Б) Межорганизационный уровень
В) Индивидуальный уровень
Г) Организационный уровень
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
5. Какой метод исследования организационного поведения предполагает изучение поведения в естественных условиях?
А) Эксперимент
Б) Наблюдение
В) Опрос
Г) Кейс-стади
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
6. Что является основной целью применения системного подхода в теории организации?
А) Централизация власти
Б) Поддержание внутреннего порядка
В) Учет всех элементов и связей внутри организации

Г) Формирование индивидуального стиля управления
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
7. Какой из следующих процессов относится к организационным управленческим процессам?
А) Производство товара
Б) Финансовый контроль
В) Уборка помещений
Г) Перевозка материалов
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
8. Какая модель организационного поведения ориентирована на партнерство и высокую вовлеченность сотрудников?
А) Автократическая модель
Б) Хранительская модель
В) Поддерживающая модель
Г) Коллегиальная модель
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
9. Какой компонент организационного поведения связан с ценностями сотрудников?
А) Личностные характеристики
Б) Финансовые показатели
В) Технологические процессы
Г) Организационная структура
Выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
10. Какой элемент системы представляет собой результат функционирования организации?
А) Вход
Б) Процесс
В) Выход
Г) Обратная связь

Индикатор достижения компетенции «владеть»
Решите кейс-задание
1. К вам пришел работать новый сотрудник, который не может найти наладить отношения с коллективом. Какие действия, на ваш взгляд, должен предпринять руководитель?
2. В коллективе возник конфликт между работником, который работает давно и новичком. Ваши действия как руководителя.
3. Ценный для вас работник собирается увольняться. Что вы как руководитель предпримите, чтобы его удержать?
4. В вашем коллективе имеется конфликт между двумя ценными сотрудниками. Ваши действия?
5. Ценный для вашей компании работник попался на краже. Как поступить руководителю?
6. Ваш подчиненный высказал претензии и недовольство отношениями с коллективом. Ваши действия как руководителя?
7. Сотрудник хорошо работает, но имеет неприязненные отношения со всем коллективом. Как поступить руководителю?
8. Каким образом руководитель может повысить вовлеченность сотрудников в проекты компании?
9. В компании внедряют новую систему управления проектами, которая требует большей самостоятельности от сотрудников. Сотрудники сопротивляются. Ваши действия как руководителя компании?
10. В компании новый руководитель отдела маркетинга ввел строгий контроль за выполнением задач, требуя ежедневных отчетов от сотрудников. Это вызвало недовольство команды. Как решить проблему?

Итоговое тестирование
1. Показатель эффективности управления, который состоит в том, насколько верно выбран каждый сотрудник для данной работы, — это:
а) кадровый потенциал
б) качество кадров
в) кадровая структура
г) кадровый состав
2. Модель ориентации целей организации, очень близкую к реальности, разработал:
а) Роджерс Харрисон
б) Генри Минтцбергер
в) Анри Файоль
г) Джеймс Томпсон
3. Мера воздействия, выражающая положительную оценку деятельности человека, — это:
а) принуждение
б) поощрение
в) внушение
г) убеждение
4. Анализ трудовой дисциплины, контроль и оценка действий персонала, анализ использования и текучести кадров — это функция ...
а) информационно-аналитическая
б) учебно-воспитательная
в) психолого-педагогическая
г) организационно-кадровая
5. Внутренние факторы управления персоналом определяются как:
а) производственные
б) государственные
в) непроизводственные
г) рыночные
6. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации

г) консультации
7. Конфликт, в основе которого лежит служебная целесообразность, и он носит конструктивный характер — это конфликт ...
а) внутриличностный
б) межгрупповой
в) деловой
г) межличностный
8. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация ...
а) социальная
б) физиологическая
в) психологическая
г) промышленная
9. Несоответствие сотрудника требованиям должности приводит к повышению:
а) неудовлетворительности работай
б) профессиональной квалификацией
в) профессиональной активности
г) неудовлетворенности работой
10. Выполнение более сложных общественных поручений, связанных с большой организационной работой или контролем исполнения решения, — это:
а) положительные изменения в работе
б) возрастание общественной активности
в) профессиональная готовность
г) профессиональная компетентность
11. Исследование рабочих процессов, безопасности труда, охраны здоровья отражает функцию:
а) социально-экономическую
б) информационно-аналитическую
в) исследовательскою-проектную
г) психолого-педагогическую
12. Член группы, за которым признается право принимать решения в группе (в значимых ситуациях), — это:
а) авторитет
б) руководитель
в) лидер
г) главный
13. Сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура, — это:
а) культура
б) корпорация
в) организм
г) организация
14. Теории «X» и «Y» разработаны:
а) У. Оучи
б) А. Файолем
в) Ф. Херцбергом
г) Д. Макгрегором
15. Концепции, рассматривающие организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование), — это концепции ...
а) рационально-прагматические
б) культурно-феноменологические
в) рационально-феноменологические
г) культурно-прагматические

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Учебным планом не предусмотрено

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
Методические рекомендации по работе с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.
Работа с рекомендованной литературой:
При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала

прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов: - план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором по наиболее сложным вопросам даются подробные пояснения, - текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника, - свободный конспект – это четко и кратко изложенные основные положения в результате глубокого изучения материала, могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом, - тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает ответ по изучаемому вопросу. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала предмета путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение практического занятия предполагает, например: индивидуальные выступления студентов с сообщениями по какому-либо вопросу изучаемой темы; фронтальное обсуждение рассматриваемой проблемы, обобщения и выводы; решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений; решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности. выполнение контрольных работ; работу с тестами. При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; составить краткий план ответа на каждый вопрос практического занятия; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их в тетради. Все письменные задания выполнять в рабочей тетради. Практические занятия развивают у студентов навыки самостоятельной работы по решению конкретных задач.

Методические рекомендации по подготовке к лабораторным работам

Лабораторные работы представляют одну из форм освоения теоретического материала с одновременным формированием практических навыков в изучаемой дисциплине. Их назначение – углубление проработки теоретического материала, формирование практических навыков путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к лабораторным работам включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение лабораторной работы предполагает: изучение теоретического материала по теме лабораторной работы (по вопросам изучаемой темы); выполнение необходимых расчетов и экспериментов; оформление отчета с заполнением необходимых таблиц, построением графиков, подготовкой выводов по проделанным экспериментам и теоретическим расчетам; по каждой лабораторной работе проводится контроль: проверяется содержание отчета, проверяется усвоение теоретического материала. Контроль усвоения теоретического материала является индивидуальным.

Методические указания по выполнению отчёта к лабораторным работам

Основным требованием по выполнению лабораторных и практических работ является полное исчерпывающее описание всей проделанной работы, позволяющее судить о полученных результатах, степени выполнения и профессиональной подготовки студентов.
Методические указания обеспечивают комплексный подход в учебной работе студентов, единство и преемственность требований к оформлению результатов работы на разных этапах обучения. С единых позиций приведены основные требования по структуре, оформлению и содержанию отчета по лабораторным и практическим работам.
Структура отчёта:
- цель работы;
- краткие теоретические сведения;
- ход выполнения работы;
- выводы.
Дополнительными элементы:
- приложения;
- библиографический список.
Требования к содержанию отчёта:
1. Титульный лист
В верхнем поле листа указывают полное наименование учебного заведения.
В среднем поле указывается вид работы, в данном случае лабораторная или практическая работа с указанием курса, по которому она выполнена, и ниже ее название. Название работы приводится без слова тема и в кавычки не заключается.
Далее ближе к правому краю титульного листа указывают фамилию, инициалы и группу учащегося, выполнившего работу,

а также фамилию, инициалы преподавателя, принявшего работу.
В нижнем поле листа указывается место выполнения работы и год ее написания (без слова год).
2. Цель работы должна отражать тему работы, а также конкретные задачи, поставленные студенту на период выполнения работы. По объему цель работы в зависимости от сложности и многозадачности работы составляет от нескольких строк до 0,5 страницы.
3. Краткие теоретические сведения. В этом разделе излагается краткое теоретическое описание изучаемой в работе темы. Материал раздела не должен копировать содержание методического пособия или учебника по данной теме, а ограничивается изложением основных понятий, требующихся для дальнейшей обработки полученных результатов. Объем литературного обзора не должен превышать 1/3 части всего отчета.
4. Ход выполнения работы. В данном разделе подробно излагается методика выполнения работы, процесс получения данных и способ их обработки. Если используются стандартные пакеты компьютерных программ для обработки экспериментальных результатов, то необходимо обосновать возможность и целесообразность их применения, а также подробности обработки данных с их помощью.
5. Выводы по работе - кратко излагаются результаты работы, полученные в результате выполнения работы, а также краткий анализ полученных результатов.
Отчет по лабораторной работе оформляется на листе формата А4. Допускается оформление отчета по лабораторной работе в электронном виде средствами Microsoft Office. Текст работы должен быть напечатан через полтора интервала шрифтом Times New Roman, кегль – 12. Поля должны оставаться по всем четырем сторонам печатного листа: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10, нижнее – не менее 20 и верхнее – не 15 мм.
Для защиты лабораторной работы студент должен подготовить отчет, провести самостоятельную работу, иметь отметку о проверенном отчете.
Результаты определяются по пятибалльной системе оценок.

Методические рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа объемом 8–10 страниц. Это краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы. Тему реферата студент выбирает из предложенных преподавателем или может предложить свой вариант. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Содержание темы излагается объективно от имени автора. Функции реферата. Информативная, поисковая, справочная, сигнальная, коммуникативная. Степень выполнения этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата и для каких целей их использует. Требования к языку реферата. Должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.
Структура реферата:
1. Титульный лист
2. Оглавление (на отдельной странице). Указываются названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками, перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Обязательно формулируются цель и задачи реферата.
4. Основная часть. Подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала. В случае если используется чья-либо неординарная мысль, идея, то обязательно нужно сделать ссылку на того автора, у кого взят данный материал.
5. Заключение. Последняя часть научного текста. В краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования.
6. Приложение. Может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы). Указывается реально использованная для написания реферата литература. Названия книг располагаются по алфавиту с указанием их выходных данных. Общие требования к построению, содержанию и оформлению».
При проверке реферата оцениваются:
 знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей;
 характеристика реализации цели и задач исследования;
 степень обоснованности аргументов и обобщений;
 качество и ценность полученных результатов;
 использование литературных источников;
 культура письменного изложения материала;
 культура оформления материалов работы.
Правила написания научных текстов (реферат, дипломная работа):
Здесь приводятся рекомендации по консультированию студентов относительно данного вида самостоятельной работы. Во время консультаций руководителю следует предложить к обсуждению следующие вопросы.
• Какова истинная цель Вашего научного текста – это поможет Вам разумно распределить свои силы и время.
• Важно разобраться, кто будет «читателем» Вашей работы.
• Начинать писать серьезную работу следует не раньше, чем возникнет ощущение, что по работе с источниками появились идеи, которыми можно поделиться.
• Должна быть идея, а для этого нужно научиться либо относиться к разным явлениям и фактам несколько критически (своя идея – как иная точка зрения), либо научиться увлекаться какими-то известными идеями, которые нуждаются в доработке (идея – как оптимистическая позиция и направленность на дальнейшее

совершенствование уже известного).
• Писать следует ясно и понятно, стараясь основные положения формулировать четко и недвусмысленно, а также стремясь структурировать свой текст.
• Объем текста и различные оформительские требования во многом зависят от принятых в конкретном учебном заведении порядков.

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольная работа выполняется по вариантам. На бланке указывается факультет, курс, группа, ФИО студента. Вопросы строятся на основе тестовых и ситуативных заданий. В тестовых заданиях, выбирается правильный(ые) ответ(ы). При решении ситуативных заданий выбирается правильная последовательность действий в рассматриваемой ситуации. Проверка контрольной работы позволяет выявить и исправить допущенные студентами ошибки, указать, какие вопросы дисциплины ими недостаточно усвоены и требуют доработки. Студент должен внимательно ознакомиться с письменными замечаниями преподавателя и приступить к их исправлению, для чего еще раз повторить соответствующий материал.

Методические рекомендации по подготовке к коллоквиуму

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. Упор делается на монографические работы профессора-автора данного спецкурса. От студента требуется:
- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.
Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 3-4 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.
Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по устному опросу/самоподготовке

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств. В случае необходимости следует рекомендовать еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако преподавателю следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Одним из видов внеаудиторной самостоятельной работы является подготовка к семинарским занятиям. Семинар – форма учебно-практических занятий, при которой студенты обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной. Поэтому тема семинара и основные источники обсуждения предъявляются до обсуждения для детального ознакомления, изучения. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала. Семинар – это такая форма организации обучения, при которой на этапе подготовки доминирует самостоятельная работа учащихся с учебной литературой и другими дидактическими средствами над серией вопросов, проблем и задач, а в процессе семинара идут активное обсуждение, дискуссии и выступления учащихся, где они под руководством преподавателя делают

обобщающие выводы и заключения. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания, то главная цель семинарских занятий – обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой отрасли.

Методические рекомендации по подготовке к эссе

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей. Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих философских знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой позиции. Приступая к написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис).

Методические рекомендации по подготовке к докладу

Для подготовки доклада необходимо выбрать актуальную тему. Желательно, чтобы тема была интересна докладчику и вызывала желание качественно подготовить материалы. Подготовка доклада предполагает: определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
Композиция доклада имеет вступление, основную часть и заключение.
Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Основная часть, в которой необходимо раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой.
Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
Цель собеседования: проверка усвоения знаний; умений применять знания; сформированности профессионально значимых личностных качеств.
Подготовка к собеседованию предполагает повторение пройденного материала и приобретение навыка свободного владения терминологией и фактическими данными по определенному разделу дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию/ итоговому тестированию

Тестирование/итоговое тестирование – это система стандартизированных заданий, определенного содержания и упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине (разделу). Тестирование позволяет оценить у студентов уровень знаний фактического материала, умения логически мыслить, способности к рефлексии и творческому подходу к решению поставленной задачи на каждом этапе их обучения.
При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:
- четко выяснить все условия тестирования заранее (сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов);
- проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- проработать информационный материал по разделу дисциплине;
- конспективно выписать из соответствующих разделов учебной дисциплины основные понятия, ключевые идеи, теоретические концепции и подходы;
- повторить теоретический материал лекций, самостоятельно изученной учебной и научной литературы, семинарских занятий.
При выполнении тестовых заданий рекомендуется:
- внимательно полностью прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов, выбрать правильные из них (их может быть несколько);
- при затруднении при ответе на сложный для студента вопрос целесообразно переходить к другим вопросам теста. По завершению ответов на все последующие вопросы теста необходимо вернуться к трудному вопросу и дать на него продуманный ответ;
- по окончании тестирования следует проверить правильность данных ответов на вопросы теста, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Изучение многих общепрофессиональных и специальных дисциплин завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине. Экзаменационная сессия – это серия экзаменов, установленных учебным планом. Между экзаменами интервал 2-4 дня, в течение студент систематизирует уже имеющиеся знания. На консультации перед экзаменом студенты должны быть ознакомлены с основными требованиями и получить ответы на возникающие в процессе подготовки вопросы. Необходимо ориентировать студентов на систематическую подготовку к занятиям в течение семестра, что позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Методические рекомендации по подготовке к зачету/ зачету с оценкой

В ходе подготовки к зачету/зачету с оценкой студент, в первую очередь, должен систематизировать знания, полученные в ходе изучения дисциплины. К зачету/зачету с оценкой необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:
- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету/зачету с оценкой.
После этого у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/зачета с оценкой.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Филимонова И. В., Вешкурова А. Б., Конычева Ю. Д., Баландина О. В., Долженко Р. А. Организационное поведение: учебник для бакалавриата [Электронный ресурс]:учебник. - Москва: Прометей, 2022. - 498 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073
Л.1.2	Самыгин С.И., Столяренко Л.Д., Чапурко Т.М., Гафиатулина Н.Х. Организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Русайнс, 2022. - 600 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/946931
7.1.2. Дополнительная литература	
Л.2.1	Грачева О. Ю. Организационное поведение: шпаргалка [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Саратов: Научная книга, 2020. - 32 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438
Л.2.2	Патутина Н.А. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2021. - 120 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/941906
Л.2.3	Резник С.Д., Черниковская М.В., Резник С.Д. Организационное поведение. Конспект лекций [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2022. - 192 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/942431
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 10
7.2.2	Kaspersky Endpoint Security
7.2.3	Microsoft Office 2013 Standard
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "BOOK.ru". Режим доступа: https://book.ru/
7.3.4	"Электронная библиотека учебников" . Режим доступа: http://studentam.net/
7.3.5	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/
7.3.6	Электронные библиотеки, словари, энциклопедии. Режим доступа: https://gigabaza.ru/
7.3.7	Электронно-библиотечная система "polpred". Режим доступа: https://polpred.com/
7.3.8	Библиотека Гумер - гуманитарные науки. Режим доступа: http://www.gumer.info/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 344002, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, пер. Семашко, д. 55: аудитория 20-31 - Учебная аудитория : Оснащен персональным компьютером, подключенным к сети Internet, графическими материалами, оборудованием по организации производства и обслуживания в сфере общественного питания. Наглядными пособиями по менеджменту (плакатами и стендами), различного рода графического материала, настенными таблицами по менеджменту и маркетингу, мультимедийным проектором, экраном, персональным компьютером, экранно-звуковыми пособиями (слайдами и презентациями по тематике курса)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна_____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

Бизнес и проектные технологии

Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Погорелова Татьяна Геннадьевна _____