

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
цифровизации

_____ А.В. Кубышкина

18.06.2024 г.

Организационное поведение

(Наименование дисциплины)

рабочая программа дисциплины

Закреплена за кафедрой **Экономики и менеджмента**

Направление подготовки **13.04.02 Электроэнергетика и электротехника**
Профиль **Электрооборудование и электротехнологии в АПК**

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **Очная, заочная**

Общая трудоемкость **3 з.е.**

Брянская область
2024

Программу составил:

к.э.н., доцент Хохрина О.М.

Рецензент:

к.э.н., доцент, Иванюга Т.В.

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение разработана в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 февраля 2018 г., № 147

составлена на основании учебных планов 2024 года набора

направление подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

профиль Электрооборудование и электротехнологии в АПК,

утверждённого Учёным советом вуза от «18» июня 2024 г. протокол № 11.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента

Протокол № 11 от «18» июня 2024 г.

Зав. кафедрой, д.э.н., доцент Храмченкова А.О.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является предоставление студентам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствованию формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Блок ОПОП ВО: Б1.О.05. Организационное поведение относится к базовой части общенаучного цикла.

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

2.1.1 Дисциплина «Организационное поведение» базируется на компетенциях, полученных при изучении ряда дисциплин курса бакалавриата.

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

2.2.1 Дисциплина «Организационное поведение» является необходимой при выполнении научно-исследовательской работы, с учетом её индивидуальной тематики и написания магистерской диссертации.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В результате изучения дисциплины обучающийся должен усвоить компетенции УК-4, УК-5, УК-6.

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
Наименование категории (группы) универсальных компетенций: коммуникация		
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3. Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации.	Знать: сущность процесса межличностных и организационных коммуникаций. Уметь: использовать современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации. Владеть: навыками управления коммуникациями в организациях.
Наименование категории (группы) универсальных компетенций: Межкультурное взаимодействие		
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций.	Знать: особенности процесса межкультурного взаимодействия Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть: навыками понимания особенностей различных культур и наций
	УК-5.2 Выстраивает социальное	Знать: принципы социального взаимодействия

Контроль			1,85	1,85				1,85	1,85
Итого	36	36	72	72				108	108

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций
1	РАЗДЕЛ 1. Основы организационного поведения			
1.1	Общие понятия организационного поведения /Лек/	3	4	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК6.1, УК-6.2
1.2	Факторы, влияющие на организационное поведение /Пр/	3	4	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК6.1, УК-6.2
1.3	Факторы, влияющие на организационное поведение /Ср/	3	8	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК6.1, УК-6.2
1.4	Поведение индивида в организации, его особенности /Ср/	3	8	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК6.1, УК-6.2
2	РАЗДЕЛ 2. Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение			
2.1	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение) / Лек /	3	4	УК-6.1, УК-6.2
2.2	Диагностика профессиональной пригодности /Пр/	3	4	УК-6.1, УК-6.2
2.3	Формирование группового поведения в организации. Управление конфликтами в группах /Ср/	3	8	УК-5.1, УК-5.2
2.4	Лидерство в организации /Лек/	3	4	УК-5.1, УК-5.2
2.5	Лидерство в организации /Пр/	3	4	УК-5.1, УК-5.2
2.6	Управление командой проекта/Ср/	3	8	УК-5.1, УК-5.2
2.7	Организация эффективной деятельности команды /Ср/	3	8	УК-5.1, УК-5.2
2.8	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации /Пр/	3	2	УК-6.1, УК-6.2
2.9	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации /Ср/	3	8	УК-6.1, УК-6.2
3	РАЗДЕЛ 3. Современные проблемы управления организационным поведением			
3.1	Коммуникативное поведение в организации / Лек /	3	4	УК-4.3
3.2	Управление поведением организации. Корпоративная культура / Пр /	3	2	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2
3.3	Управление карьерой /Ср/	3	8	УК-6.1., УК-6.2
3.4	Индивидуальный стресс и управление стрессом /Ср/	3	8	УК-6.1., УК-6.2
3.5	Самоменеджмент /Ср/	3	8	УК-6.1., УК-6.2
3.6	Организационное поведение в системе международного бизнеса/Ср/	3	3,85	УК-5.1, УК-5.2
	Контактная работа при приеме зачета /К/	3	0,15	УК-5.1, УК-5.2

Реализация программы предполагает использование традиционной, активной и интерактивной форм обучения на лекционных и практических занятиях.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Приложение 1

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

6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год	Кол-во

1.1	Михненко П.А.	Теория организации и организационное поведение: учебник / П. А. Михненко. — Москва: Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101340.html	Москва: Университет «Синергия», 2019	ЭБС IPR BOOKS
1.2	Семенов А.К.	Организационное поведение: учебник/ А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOK: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111023.html	Москва: Дашков и К, 2020	ЭБС IPR BOOKS
1.3	Джордж Дж. М.	Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/74898.html	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017	ЭБС IPR BOOKS
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год	Кол-во
2.1	Елина В. Н.	Организационное поведение в отрасли производства: методическое пособие / В. Н. Елина. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/73280.html	Симферополь: Университет экономики и управления, 2017	ЭБС IPR BOOKS
2.2	Масалов Ю.А.	Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106151.html	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020	ЭБС IPR BOOKS
2.3	Кулапов М.Н	Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Кулапов М.Н., под ред., Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. — Электрон. дан. КноРус, 2020. — 227 с. — Режим доступа: https://book.ru/book/933978 .	КноРус, 2020	ЭБС BOOK.RU
2.4	Захарова Т.И.	Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Захарова Т.И. — Электрон. дан. Москва: Евразийский открытый институт, 2010. — 344 с. — Режим доступа: https://book.ru/book/905327	Евразийский открытый институт, 2010	ЭБС BOOK.RU
6.1.3. Методические указания				
	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год	Кол-во
3.1	Хохрина О.М.	Организационное поведение. Учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы студентов. Брянск. Изд-во Брянского ГАУ. 2019. 25 с.	Брянск. Изд-во Брянского ГАУ. 2019.	ЭБС

6.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Компьютерная информационно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. Профессиональная справочная система «Техэксперт»
3. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru/>
4. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru/>

5. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»
<http://www.ict.edu.ru/>
6. Web of Science Core Collection политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://www.webofscience.com>
7. Полнотекстовый архив «Национальный Электронно-Информационный Консорциум» (НЭИКОН) <https://neicon.ru/>
8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com/>

6.3. Перечень программного обеспечения

ОС Windows 7 (подписка Microsoft Imagine Premium от 12.12.2016). Срок действия лицензии – бессрочно.

ОС Windows 10 (подписка Microsoft Imagine Premium от 12.12.2016). Срок действия лицензии – бессрочно.

MS Office std 2013 (контракт 172 от 28.12.2014 с ООО Альта плюс) Срок действия лицензии – бессрочно.

Офисный пакет MS Office std 2016 (Договор Tr000128244 от 12.12.2016 с АО СофтЛайн Трейд) Срок действия лицензии – бессрочно.

PDF24 Creator (Работа с pdf файлами, geek Software GmbH). Свободно распространяемое ПО.

Foxit Reader (Просмотр документов, бесплатная версия, Foxit Software Inc). Свободно распространяемое ПО.

Консультант Плюс (справочно-правовая система) (Гос. контракт №41 от 30.03.2018 с ООО Альянс) Срок действия лицензии – бессрочно.

6.4. Методические указания по освоению дисциплины

Приложение 2

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 1-203</p> <p><i>Основное оборудование:</i> Специализированная мебель на 18 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя.</p> <p><i>Характеристика аудитории:</i> переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia).</p> <p><i>Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине:</i> учебно-информационный стенд: Маркетинг Учебные плакаты по всем разделам дисциплины, учебно-методическая литература.</p> <p>Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 1-204</p>	<p>243365, Брянская область, Выгоничский район, с. Кокино, ул. Советская, д.2а</p>

Основное оборудование:

Специализированная мебель на 24 посадочных места, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя.

Характеристика аудитории:

Переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia)

Компьютерный класс на 12 рабочих мест с выходом в локальную сеть и Интернет, к электронным учебно-методическим материалам и электронной информационно-образовательной среде.

Лицензионное программное обеспечение:

ОС Windows XP (подписка Microsoft Imagine Premium от 12.12.2016). Срок действия лицензии – бессрочно.

Офисный пакет MS Office std 2010 (Договор 14-0512 от 25.05.2012) Срок действия лицензии – бессрочно.

Лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

1С:Предприятие 8 (Лицензионный договор 2205 от 17.06.2015)

Project Expert (Договор Tr000128238 от 12.12.2016)

Экономический анализ 4.0 (Договор 2007\158 от 23.10.07)

STADIA 8 (Договор 08-1013 от 14.10.2013)

Свободно распространяемое программное обеспечение:

Яндекс.Браузер

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - 3-315, 3-303

Оснащены специализированной мебелью (столы, стулья, шкафы с инструментами для ремонта и профилактического обслуживания учебного оборудования)

Помещения для самостоятельной работы:

Читальный зал научной библиотеки

Основное оборудование и технические средства обучения:

Специализированная мебель на 100 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя.

15 компьютеров с выходом в локальную сеть и Интернет, электронным учебно-методическим материалам, библиотечному электронному каталогу, ресурсам ЭБС, к электронной информационно-образовательной среде.

Лицензионное программное обеспечение:

ОС Windows 10 (Контракт №52 01.08.2019 с Экстрим Комп). Срок действия лицензии – бессрочно.

Лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

Консультант Плюс (справочно-правовая система) (Гос. контракт №41 от 30.03.2018 с ООО Альянс). Срок действия лицензии – бессрочно.

Свободно распространяемое программное обеспечение:

LibreOffice (свободно распространяемое ПО).

Учебная аудитория 1-204

Основное оборудование:

Специализированная мебель на 24 посадочных места, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя.

Характеристика аудитории:

Переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia)

Компьютерный класс на 12 рабочих мест с выходом в локальную сеть и Интернет, к электронным учебно-методическим материалам и электронной информационно-образовательной среде.

Лицензионное программное обеспечение:

ОС Windows XP (подписка Microsoft Imagine Premium от 12.12.2016). Срок действия лицензии – бессрочно.

Офисный пакет MS Office std 2010 (Договор 14-0512 от 25.05.2012) Срок

<p>действия лицензии – бессрочно.</p> <p><i>Лицензионное программное обеспечение отечественного производства:</i></p> <p>1С:Предприятие 8 (Лицензионный договор 2205 от 17.06.2015)</p> <p>Project Expert (Договор Tr000128238 от 12.12.2016)</p> <p>Экономический анализ 4.0 (Договор 2007\158 от 23.10.07)</p> <p>STADIA 8 (Договор 08-1013 от 14.10.2013)</p> <p><i>Свободно распространяемое программное обеспечение:</i></p> <p>Яндекс.Браузер</p>	
---	--

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - электронно-оптическое устройство доступа к информации для лиц с ОВЗ предназначено для чтения и просмотра изображений людьми с ослабленным зрением.
 - специализированный программно-технический комплекс для слабовидящих. (аудитория 1-203)
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
 - индивидуальные системы усиления звука
 - «ELEGANT-R» приемник 1-сторонней связи в диапазоне 863-865 МГц
 - «ELEGANT-T» передатчик
 - «Easy speak» - индукционная петля в пластиковой оплетке для беспроводного подключения устройства к слуховому аппарату слабослышащего
 - Микрофон петличный (863-865 МГц), Hengda
 - Микрофон с оголовьем (863-865 МГц)
 - групповые системы усиления звука
 - Портативная установка беспроводной передачи информации .
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1.Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки: 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Профиль: Электрооборудование и электротехнологии в АПК

Дисциплина: Организационное поведение

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма промежуточной аттестации: зачет

2.Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

2.1 Компетенции, закрепленные за дисциплиной ОПОП ВО

Изучение дисциплины «Организационное поведение» направлено на формирование следующих компетенций: УК-4, УК-5, УК-6.

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
Наименование категории (группы) универсальных компетенций: коммуникация		
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3. Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации.	Знать З1: сущность процесса межличностных и организационных коммуникаций. Уметь У1: использовать современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации. Владеть Н1: навыками управление коммуникациями в организациях.
Наименование категории (группы) универсальных компетенций: Межкультурное взаимодействие		
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций.	Знать З2: особенности процесса межкультурного взаимодействия Уметь У2: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть Н2: навыками понимания особенностей различных культур и наций
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.	Знать З3: принципы социального взаимодействия Уметь У3: выстраивать социальное взаимодействие Владеть Н3: навыками построения социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий
Наименование категории (группы) универсальных компетенций: Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.	Знать З4: закономерности поведения человека, группы и организации в целом Уметь У4: оценивать свои ресурсы, определять уровень самооценки и уровень притязаний как основу для выбора приоритетов собственной деятельности Владеть Н4: навыками оптимального использования собственных ресурсов для успешного выполнения порученного задания.

	УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.	Знать 35: преимущества и основные инструменты самоменеджмента. Уметь У5: определять приоритеты личностного роста. Владеть Н5: навыками совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.
--	--	--

2.2 Процесс формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение»

№ раздела	Наименование раздела	31	У1	Н1	32	У2	Н2	33	У3	Н3	34	У4	Н4	35	У5	Н5
1	Основы организационного поведения	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Современные проблемы управления организационным поведением	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Сокращение: 3. - знание; У. - умение; Н. - навыки

2.3 Структура компетенций по дисциплине «Организационное поведение»

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия					
УК-4.3. Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации.					
Знать (З.1)		Уметь (У.1)		Владеть (Н.1)	
сущность процесса межличностных и организационных коммуникаций.	Лекции разделов 1,2,3	использовать современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации.	Практические работы раздела 1,2,3	навыками управления коммуникациями в организациях	Практические работы раздела 1,2,3
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций.					
Знать (З.2)		Уметь (У.2)		Владеть (Н.2)	
особенности процесса межкультурного взаимодействия	Лекции разделов 1, 2, 3	анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Практические работы раздела 1, 2, 3	навыками понимания особенностей различных культур и наций	Практические работы раздела 1, 2, 3
УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.					
Знать (З.3)		Уметь (У.3)		Владеть (Н.3)	
принципы социального взаимодействия	Лекции разделов 1, 2, 3	выстраивать социальное взаимодействие.	Практические работы раздела 1, 2, 3	навыками построения социального	Практические работы раздела 1, 2,

				взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий	3
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.					
Знать (З.4)		Уметь (У.4)		Владеть (Н.4)	
закономерности поведения человека, группы и организации в целом	Лекции разделов 1, 2, 3	оценивать свои ресурсы, определять уровень самооценки и уровень притязаний как основу для выбора приоритетов собственной деятельности	Практические работы раздела 1, 2, 3	навыками оптимального использования собственных ресурсов для успешного выполнения порученного задания.	Практические работы раздела 1, 2, 3
УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.					
Знать (З.5)		Уметь (У.5)		Владеть (Н.5)	
преимущества и основные инструменты самоменеджмента	Лекции разделов 1, 2, 3	определять приоритеты личностного роста	Практические работы раздела 1, 2, 3	навыками совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Практические работы раздела 1, 2, 3

3. ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

3.1 Оценочные средства при аттестации в форме зачета

Промежуточная аттестация студентов магистратуры по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с Уставом Университета, Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов по программам ВО. Аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с учебным планом в форме зачёта. Студенты допускаются к зачёту по дисциплине в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые дидактические единицы (темы, вопросы)	Контролируемые индикаторы достижения компетенции	Оценочное средство (№ вопроса)
1	Основы организационного поведения	Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации Основа понимания поведения людей в	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2	1-5

		организации		
2	<p>Модели организационного поведения.</p> <p>Индивидуальное и групповое поведение</p>	<p>Личность как объект организационного поведения</p> <p>Теории поведения человека в организации.</p> <p>Процесс формирования и развития личности.</p> <p>Личность и работа.</p> <p>Ценности. Установки.</p> <p>Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p> <p>Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп.</p> <p>Стадии развития групп. Характеристики группы.</p> <p>Преимущества и недостатки работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы.</p> <p>Управление конфликтами в группах.</p> <p>Анализ и конструирование организации (анализ организационных экономических результатов, миссии и целей, социального партнерства в организации, качества трудовой жизни, форм организации деятельности компании).</p> <p>Процесс коммуникаций в организации.</p> <p>Межличностные коммуникации и их барьеры.</p> <p>Организационные коммуникации.</p> <p>Коммуникационные сети.</p> <p>Управление коммуникациями в организациях.</p> <p>Социализация индивида в организации.</p> <p>Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.</p> <p>Природа лидерства. Лидер организации.</p> <p>Истоки и классические исследования лидерства.</p> <p>Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.</p> <p>Делегирование полномочий и ответственности.</p> <p>Современные оценки феномена лидерства.</p> <p>Формирование поведения индивида. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Управление поведением индивидов внутри организации.</p> <p>Концепция и содержание мотивации.</p> <p>Современные теории мотивации.</p> <p>Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации.</p> <p>Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.</p>	<p>УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2</p>	<p>6-27</p>
3	<p>Современные проблемы управления организационным поведением</p>	<p>Коммуникативное поведение в организации</p> <p>Содержание, функции и механизм поведения организации.</p> <p>Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.</p> <p>Корпоративная культура и поведение организации.</p>	<p>УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2</p>	<p>28-45</p>

	<p>Формирование и управление репутацией организации.</p> <p>Социальная ответственность организаций.</p> <p>Области социальной ответственности организации.</p> <p>Понятие, виды и этапы карьеры.</p> <p>Управление деловой карьерой персонала.</p> <p>Эффективность карьеры.</p> <p>Индивидуальный стресс и управление стрессом.</p> <p>Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента.</p> <p>Инвентаризация своего времени.</p> <p>Инструменты самоменеджмента.</p> <p>Организационное поведение в системе международного бизнеса/Ср/</p>		
--	--	--	--

**Перечень вопросов к зачету по дисциплине
«Организационное поведение»**

1. Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения.
2. История становления организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.
5. Основа понимания поведения людей в организации.
6. Личность как объект организационного поведения.
7. Теории поведения человека в организации.
8. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа.
9. Ценности. Установки.
10. Вовлеченность в работу и приверженность организации.
11. Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп.
12. Стадии развития групп. Характеристики группы.
13. Преимущества и недостатки работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы.
14. Управление конфликтами в группах.
15. Анализ и конструирование организации (анализ организационных экономических результатов, миссии и целей, социального партнерства в организации, качества трудовой жизни, форм организации деятельности компании).
16. Социализация индивида в организации
17. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.
18. Природа лидерства. Лидер организации.
19. Истоки и классические исследования лидерства.
20. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
21. Делегирование полномочий и ответственности.
22. Современные оценки феномена лидерства.
23. Формирование поведения индивида. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Управление поведением индивидов внутри организации.
24. Концепция и содержание мотивации.
25. Современные теории мотивации.
26. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации.
27. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.

28. Процесс коммуникаций в организации.
29. Межличностные коммуникации и их барьеры.
30. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети.
31. Управление коммуникациями в организациях
32. Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций в организации.
33. Содержание, функции и механизм поведения организации.
34. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
35. Корпоративная культура и поведение организации.
36. Формирование и управление репутацией организации.
37. Социальная ответственность организаций. Области социальной ответственности организации.
38. Понятие, виды и этапы карьеры.
39. Управление деловой карьерой персонала.
40. Эффективность карьеры.
41. Индивидуальный стресс и управление стрессом.
42. Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента.
43. Инвентаризация своего времени.
44. Инструменты самоменеджмента.
45. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Критерии оценки компетенций.

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с Уставом Университета, Положением о форме, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с учебным планом в форме зачета. Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Проведение зачета как основной формы проверки знаний студентов предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

- степень охвата разделов учебной программы и понимание взаимосвязей между ними;
- глубина понимания существа обсуждаемых конкретных проблем, а также актуальности и практической значимости изучаемой дисциплины;
- логически корректное, непротиворечивое, последовательное и аргументированное построение ответа на вопрос;
- уровень самостоятельного мышления с элементами творческого подхода к изложению материала.

Оценки «зачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры дисциплины «Организационное поведение», а также основного содержания лекционного курса;
- отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области;
- знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой;
- умение выполнять предусмотренные программой задания;
- логически корректное и убедительное изложение ответа.
- логически определенно и последовательно изложить ответ.

Оценка «незачтено» ставится при:

- незнании либо отрывочном представлении учебно-программного материала;
- неумении выполнять предусмотренные программой задания.

3.2 Оценочные средства текущего контроля знаний по дисциплине

3.2.1 Карта оценочных средств текущего контроля знаний по дисциплине «Организационное поведение»

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые дидактические единицы (темы, вопросы)	Контролируемые индикаторы достижения компетенции	Другие оценочные средства**	
				Вид	Кол-во
1	Основы организационного поведения	<p>Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения.</p> <p>История становления организационного поведения.</p> <p>Понятие и виды организации.</p> <p>Эффективность деятельности организации</p> <p>Основа понимания поведения людей в организации</p>	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2	Опрос, тестирование	1
2	<p>Модели организационного поведения.</p> <p>Индивидуальное и групповое поведение</p>	<p>Личность как объект организационного поведения</p> <p>Теории поведения человека в организации.</p> <p>Процесс формирования и развития личности. Личность и работа.</p> <p>Ценности. Установки.</p> <p>Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p> <p>Понятие группы и их виды.</p> <p>Классификация групп. Причины создания групп.</p> <p>Стадии развития групп. Характеристики группы.</p> <p>Преимущества и недостатки работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы.</p> <p>Управление конфликтами в группах.</p> <p>Анализ и конструирование организации (анализ организационных экономических результатов, миссии и целей, социального партнерства в организации, качества трудовой жизни, форм организации деятельности компании).</p> <p>Процесс коммуникаций в организации.</p> <p>Межличностные коммуникации и их барьеры.</p> <p>Организационные коммуникации.</p> <p>Коммуникационные сети.</p> <p>Управление коммуникациями в организациях.</p> <p>Социализация индивида в организации.</p> <p>Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.</p> <p>Природа лидерства. Лидер организации.</p>	УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2	Опрос, тестирование, практические задания	1

		<p>Истоки и классические исследования лидерства.</p> <p>Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.</p> <p>Делегирование полномочий и ответственности.</p> <p>Современные оценки феномена лидерства.</p> <p>Формирование поведения индивида.</p> <p>Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Управление поведением индивидов внутри организации.</p> <p>Концепция и содержание мотивации.</p> <p>Современные теории мотивации.</p> <p>Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации.</p> <p>Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.</p>			
	Современные проблемы управления организационным поведением	<p>Коммуникативное поведение в организации</p> <p>Содержание, функции и механизм поведения организации.</p> <p>Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.</p> <p>Корпоративная культура и поведение организации.</p> <p>Формирование и управление репутацией организации.</p> <p>Социальная ответственность организаций. Области социальной ответственности организации.</p> <p>Понятие, виды и этапы карьеры.</p> <p>Управление деловой карьерой персонала.</p> <p>Эффективность карьеры.</p> <p>Индивидуальный стресс и управление стрессом.</p> <p>Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента.</p> <p>Инвентаризация своего времени.</p> <p>Инструменты самоменеджмента.</p> <p>Организационное поведение в системе международного бизнеса/Ср/</p>	УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-6.1, УК-6.2	Опрос, тестирование, практические задания	1

** - устный опрос, устное тестирование; практическая работа; защита работы.

Тестовые задания для текущего контроля знаний студентов

1. Организационное поведение - это мультидисциплина, которая:

- A. Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни;
- B. Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом;
- C. Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды;
- D. Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации.

2. Методами исследования ОП являются:

- A. Тестирование;

- В. Б. Эксперимент;
- С. Групповой анализ ситуации;
- Д. Интервьюирование;
- Е. Изучение должностных инструкций;
- Ф. «Адвокат дьявола»;
- Г. Социометрические методы.

3. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:

- А. Повышения качества трудовой жизни;
- В. Административного контроля;
- С. Четкого разделения труда;
- Д. Партиципативного управления;
- Е. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.

4. Видами организаций являются:

- А. Партиципативные организации;
- В. Некоммерческие организации;
- С. Организации, имеющие рациональные границы;
- Д. Эдхократические;
- Е. Механистические.

5. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.

- А. Американской.
- В. Б. Европейской.
- С. Японской.
- Д. Г. Смешанной.

6. Современная система взглядов на менеджмент включает:

- А. Использование теории систем.
- В. Использование системного подхода.
- С. Кооперацию и специализацию труда.
- Д. Отказ от управленческого рационализма.
- Е. Признание социальной ответственности менеджмента.

7. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):

- А. Разделение труда;
- В. Стабильность персонала;
- С. В Децентрализация управления;
- Д. Г. Делегирование полномочий;
- Е. Д. Доверие людям.

8. Особенности (или характерные черты) эффективной организации:

- А. Оптимизация численности и структуры персонала.
- В. Б. Демократичный стиль руководства.
- С. Устойчивое положение на рынке.
- Д. Максимальная численность сотрудников.
- Е. Завоеван сегмент рынка.
- Ф. Систематический рост прибыли.

9. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

- А. «Клуб».
- В. «Крепость».
- С. «Бейсбольная команда».
- Д. «Школа».

10. Социальная ответственность организации состоит в:

- А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
- В. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
- С. Учете интересов общества.
- Д. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

11. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

- A. Морально-правовой.
- B. Индивидуальный.
- C. Утилитарный.
- D. Справедливый.

12. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?

- A. Да.
- B. Нет.

13. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.

- A. Да.
- B. Нет.

14. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:

- A. Внешняя среда.
- B. Квалификация работников.
- C. Разделение труда и кооперация в организации.
- D. Масштаб управляемости и контроля.
- E. Стратегия.
- F. Мотивация персонала.
- G. Существующая технология.
- H. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными.

15. Перечислите признаки оптимальной структуры:

- A. Небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом.
- B. Небольшое число уровней управления.
- C. Ориентация на потребителя.
- D. Быстрая реакция на изменения.
- E. Высокая производительность.
- F. Низкие затраты.

16. Стратегические цели организации:

- A. Увеличение доли рынка до 30% к 2015 году.
- B. Повышение имиджа фирмы.
- C. Повышение цены акции.
- D. Более быстрый рост денежных поступлений.
- E. Повышение качества продукции (100%-ное удовлетворение требований клиентов).

17. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы являются:

- A. Ориентация на достижения;
- B. Обучаемость;
- C. Самооценка;
- D. Пол;
- E. Локус контроля;
- F. Авторитаризм.

18. Важнейшими установками в организации являются:

- A. Вовлеченность в работу;
- B. Открытость сознания для нового опыта;
- C. Ответственность и активность;
- D. Удовлетворенность трудом;
- E. Преданность организации;
- F. Сотрудничество.

19. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:

- A. Признание.
- B. Продвижение по службе.
- C. Высокая заработная плата.
- D. Комфортные условия труда.
- E. Отношения с коллегами и руководством.
- F. Творческая работа.

20. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.

- A. Да.
- B. Нет.

21. Внешними вознаграждениями являются.

- A. Продвижение по службе.
- B. Значимость работы.
- C. Личный кабинет.
- D. Расширение самостоятельности в работе.
- E. Заработная плата.
- F. Похвала.

22. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию.

- A. Да.
- B. Нет.

23. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой.

- A. Да.
- B. Нет.

24. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.

- A. Да.
- B. Нет.

25. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?

- A. Величину заработной платы.
- B. Соответствие заработной платы затраченным усилиям.
- C. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей.
- D. Соответствие между затратами и результатами своего труда.

26. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

- A. Да.
- B. Нет.

27. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:

- A. Ф. Герцберг.
- B. Л. Портер и Э. Лоулер.
- C. П. Херси и К. Бланшард.
- D. А. Маслоу.
- E. К. Альдерфер.
- F. МакКлелланд.
- G. С. Адамс.

28. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?

- A. Создание хорошего морально-психологического климата в организации;
- B. Реализация ресурсов лидерства;
- C. Создание гибкой и справедливой системы оплаты труда;
- D. Формирование системы карьерного роста;
- E. Согласование оплаты труда с организационными условиями социально-психологических ожиданий.

29. Назовите причины возникновения неформальных групп.

- A. Сопротивление переменам.
- B. Чувство принадлежности.
- C. Взаимозащита.
- D. Достижение определенных целей.
- E. Осуществление социального контроля.

30. Преимуществами команд являются:

- A. Перераспределение власти.
- B. Возрастание трудовых усилий.
- C. Увеличение удовлетворенности ее членов.

- D. Расширение рабочих навыков и знаний.
- E. Уменьшение усилий по координации действий ее членов.
- F. Невозможность социального иждивенчества.
- G. Большая гибкость в работе.

31. Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:

- A. Межличностным;
- B. Межгрупповым;
- C. Внутриличностным;
- D. Между личностью и группой.

32. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?

- A. Убеждение;
- B. Просьба;
- C. Беседа;
- D. Решение суда.

33. Причины возникновения конфликтов:

- A. Различия во власти и статусе
- B. Недостаток ресурсов
- C. Четкое разделение обязанностей
- D. Сходство целей

34. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?

- A. Дисфункциональный;
- B. Межличностный;
- C. Внутриличностный;
- D. Межгрупповой.

35. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?

- A. Сглаживание.
- B. Принуждение.
- C. Установление общих целей.
- D. Разъяснение требований к работе.
- E. Компромисс.
- F. Сотрудничество.
- G. Предыдущие ответы неверны.

36. Что является основой лидерства?

- A. Необходимые качества руководителя.
- B. Власть.
- C. Убеждение.
- D. Влияние.
- E. Баланс власти.
- F. Должностные полномочия.
- G. Харизма.

37. Какой стиль управления является наиболее эффективным?

- A. Демократический.
- B. Либеральный.
- C. Ориентированный на человека.
- D. Авторитарный.
- E. Ориентированный на задачу.
- F. Все предыдущие ответы неверны.

38. Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются:

- A. Требования и воздействия со стороны внешней среды;
- B. Личные качества подчиненных;
- C. Структура задачи;
- D. Значение качества решения;
- E. Должностные полномочия руководителя;
- F. Зрелость подчиненных;
- G. Отношения «руководитель - подчиненный».

- 39. Коммуникации в организации - это:**
- A. Обратная связь в системе управления;
 - B. Система информационных связей;
 - C. Обмен информацией в процессе совместной деятельности;
 - D. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.
- 40. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.**
- A. Разное восприятие.
 - B. Неумение слушать.
 - C. Выбор неверных каналов.
 - D. Невербальные преграды.
 - E. Эмоции.
 - F. Различия в статусах и власти.
 - G. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
 - H. Семантические барьеры.

Критерии оценки тестовых заданий

Пример оценки тестовых заданий может определяться по формуле:

$$O_{ц.тестир} = \frac{\text{Число правильных ответов}}{\text{Всего вопросов в тесте}} * 4 \quad (3)$$

где $O_{ц.тестир}$, - оценка за тестирование.

Методические указания по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовку к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефератов, докладов, эссе; индивидуальных расчетов по методическим указаниям к изучению дисциплины, решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, промежуточной аттестации и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами.

Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения: обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса. Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы. В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к промежуточной аттестации. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче промежуточной аттестации). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов. Для закрепления теоретического материала обучающиеся

выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы, эссе и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися. При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях. Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.