

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Таганрогского института  
имени А.П. Чехова (филиала)  
РГЭУ (РИНХ)  
\_\_\_\_\_ Голобородько А.Ю.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Рабочая программа дисциплины  
Организационное поведение**

направление 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль) 38.03.02.03 Экономика и управление малым бизнесом

Для набора \_\_\_\_\_ года

Квалификация  
бакалавр

**КАФЕДРА экономики и гуманитарно-правовых дисциплин****Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	17 4/6			
Неделя	17 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	96	96	96	96
Итого	108	108	108	108

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 29.08.2023 протокол № 1.

Программу составил(и): канд. пед. наук, Доц., Федорцова С.С. \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А. \_\_\_\_\_

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1.1	предоставление знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур
-----	---

**2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОПК-3.1:** Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления

**ОПК-3.2:** На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности

**ОПК-3.3:** Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений

**ОПК-1.1:** Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности

**ОПК-1.2:** Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук

**ОПК-1.3:** Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен:****Знать:**

социальную значимость своей будущей профессии;  
стратегии управления человеческими ресурсами организаций,  
основы аудита человеческих ресурсов,

**Уметь:**

разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;  
проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры,

**Владеть:**

навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;  
мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.

**3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Введение в организационное поведение</b>				
1.1	Тема 1.1. Предмет и задачи организационного поведения Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения.. /Лек/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.2	Тема 1.1. Предмет и задачи организационного поведения Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения. /Пр/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.3	Тема 1.1. Предмет и задачи организационного поведения Подготовка к практическому занятию по теме. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.4	Тема 1.2. Теория поведения человека в организации Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. /Пр/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.5	Тема 1.2. Теория поведения человека в организации Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2

1.6	Тема 1.3. Личность и организация Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 2. Коммуникации в организации</b>					
2.1	Тема 2.1. Коммуникативное поведение в организации Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. /Лек/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.2	Тема 2.1. Коммуникативное поведение в организации Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность. Индивидуальные факторы. /Пр/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.3	Тема 2.1. Коммуникативное поведение в организации Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.4	Тема 2.2. Мотивация и результативность организации Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак-Клелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера. /Пр/	3	2	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.5	Тема 2.2. Мотивация и результативность организации Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждения и их виды. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.6	Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. /Ср/	3	12	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.7	Тема 2.4. Развитие группы и ее структура. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально- психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. /Ср/	3	12	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
<b>Раздел 3. Управление поведением в организации</b>					
3.1	Тема 3.1. Лидерство в организации Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. /Ср/	3	12	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2

3.2	Тема 3.2. Подходы и теории лидерства. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.. /Ср/	3	10	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
3.3	/Зачёт/	3	0	ОПК-1.1 ОПК-1.3 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Москва: Дашков и К°, 2020	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: учебник	Москва: Юнити, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Джордж Д. М., Джоунс Г. Р.	Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2	Басенко, В. П., Жуков, Б. М., Романов, А. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Москва: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011	<a href="http://www.iprbookshop.ru/10282.html">http://www.iprbookshop.ru/10282.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс].

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" [Электронный ресурс].

Информационная системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки (ИС ЭКБСОН) [Электронный ресурс].

##### 5.4. Перечень программного обеспечения

Microsoft Office

##### 5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций: видеопроектор, экран настенный, др. оборудование или компьютерный класс.

**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;			
З основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	осуществление поиска и сбора необходимой литературы, использование различных баз данных, современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, в том числе правовых баз данных, дающих возможность рассмотреть общепризнанные принципы и нормы;	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Т – тест ВЗ – вопросы к зачету
У быстро определять корректные и некорректные формализованные структуры развития мысли оппонента и собственных высказываний ;	выявление проблемы, анализ и использование различных источников информации для использования в своей профессиональной деятельности норм и актов правового положения;	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Т – тест ВЗ – вопросы к зачету

<p>В навыками деловой коммуникации на основе знания специфики общезначимых установок и стандартов движения и развития мысли.</p>	<p>выполнение заданий, решение поставленных задач в соответствии с проблемой исследования, нормами и актами правового положения;</p>	<p>способность оценивать действия (бездействия) субъектов земельного права, а также физических и юридических лиц государства, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами;</p>	<p>Т – тест ВЗ – вопросы к зачету</p>
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;</p>			
<p>З основные методы аргументации;</p>	<p>организация информации в презентацию;</p>	<p>последовательная, ясная, краткая, хорошо организованная презентация. Легко уследить за ключевыми моментами презентации.</p>	<p>Т – тест ВЗ – вопросы к зачету</p>
<p>У дистанцироваться от недостаточно перспективных методов решения проблемы, уверенно отыскивать оптимальные пути и аргументировать свою точку зрения;</p>	<p>использование различных правовых баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов;</p>	<p>соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет</p>	<p>Т – тест ВЗ – вопросы к зачету</p>
<p>В навыками логического мышления, позволяющими быстрее и успешнее ориентироваться в деловом профессиональном общении.</p>	<p>выступление перед аудиторией и передача своей точки зрения в сфере правовых отношений другим людям;</p>	<p>Уверенно выступает, удерживает внимание аудитории, формулирует и доносит до аудитории собственную позицию в сфере правовых отношений.</p>	<p>Т – тест ВЗ – вопросы к зачету</p>



## 1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»).

## **2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **Перечень вопросов для подготовки к экзамену**

#### **Модуль 1. Введение в организационное поведение**

1. Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения. Цель и основные задачи курса.
2. Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций.
3. Поведение и его источники. Факты, уровни и типы поведения.
4. Понятие «организационное поведение». Источники и факторы определяющие организационное поведение, и их характеристика.
5. Личность в организации. Психологическая структура личности.
6. Основные сферы и потенциал личности.
7. Темперамент и его типология. Характеристика проявления различных типов темперамента в поведении человека.
8. Характер. Структура его черт.
9. Социальные и биографические характеристики личности в организации.

#### **Модуль 2. Коммуникации в организации**

10. Группа в организации. Классификация групп.
11. Социальная структура организации.
12. Групповые эффекты в организации.
13. Социально-психологические закономерности организационного поведения.
14. Роли и ролевое поведение в организации.
15. Стили руководства и управление в организации.

#### **Модуль 3. Управление поведением в организации**

16. Лидерство и авторитет в организации.
17. Требования организационного поведения к менеджеру.
18. Содержательные теории мотивации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Цели и система стимулирования в организации.
21. Конструирование организации и формирование команды.

22. Социально-психологическое развитие организации.
23. Управление нововведениями в организации.
24. Конфликты в организации: сущность, классификация, стадии развития.
25. Стратегии поведения и пути разрешения конфликтов в организации.
26. Стресс и его влияние на организационное поведение

#### **Критерии оценки:**

оценка «отлично» (84-100 баллов) выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно;

оценка «хорошо» (67-83) баллов), если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса;

оценка «удовлетворительно» (50-66), если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты;

оценка «неудовлетворительно» (0-49), если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

#### **Типовой тест промежуточной аттестации**

1. Прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей, акцентирующий внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях и т.д. называется:

a. бихевиоризм;

b. прагматизм;

c. дуализм.

2. Подход, в рамках которого отрицается возможность выдвижения любых универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и внешней среды, технологии называется:

a. процессный подход;

b. ситуационный подход;

c. системный подход.

3. Организацию, как функцию управления, характеризуют следующие утверждения (выберите два правильных ответа):

- a. представляет собой функцию, которая наиболее очевидно и непосредственно связана с систематической координацией многих задач и, соответственно, формальных взаимоотношений людей, их выполняющих;
  - b. это процесс ориентации будущих решений и поведения на реализацию альтернатив, которые, по мнению руководства, являются благоприятным для достижения общей цели;
  - c. это процесс создания структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей;
  - d. это процесс сопряжения целей конкретного сотрудника с целями организации.
4. Имеется два основных аспекта организационного процесса.  
Выберите их из представленного перечня:
- a. построение организации (организационное проектирование);
  - b. принятие управленческих решений;
  - c. стратегическое планирование;
  - d. организация взаимодействия и делегирования полномочий (взаимоотношения полномочий).
5. Организация как явление это:
- a. совокупность людей, разделяющих одинаковые взгляды, имеющих одинаковые убеждения;
  - b. группа взаимодействующих людей, объединенных единой целью и распределением ролей;
  - c. люди, собранные для совместной деятельности.
6. Сущностным свойством организации является:
- a. устойчивость;
  - b. гомеостаз;
  - c. целенаправленность;
  - d. целостность.
7. К основным свойствам организации относятся:
- a. массовость, одновременность, взаимодополняемость;
  - b. порядок, самоорганизация, цель;
  - c. взаимозависимость, ориентированность, прямолинейность;
  - d. целостность, эмерджентность, гомеостаз.
8. Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся ( найдите неправильный ответ):
- a. наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы;
  - b. наличие хотя бы одного рынка сбыта;
  - c. наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;
  - d. наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.
9. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для

достижения общей цели или целей, называется:

- a. неформальная группа;
- b. формальная организация;
- c. группа специалистов;
- d. альянс.

### **3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в устном виде. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы функционирования отраслевых рынков, особенности поведения фирм в различных отраслевых структурах, варианты государственной отраслевой политики, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки принятия экономических решений для разных типов рыночных структур.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

### **Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий**

Тесты представляют собой форму контроля и оценки текущих знаний студентов и уровень освоения ими учебного материала. Тесты представлены по всем темам, изучаемым в рамках программы. Тестовое задание состоит из вопроса и шести вариантов ответов, из которых верным является в основном один, но ряд тестовых заданий – повышенного уровня сложности – содержит более одного правильного ответа. Задачей теста является набор максимально возможного количества баллов текущей успеваемости.

При выполнении тестовых заданий необходимо внимательно прочитать вопрос, определить область знаний, наличие которых призвано проверить данное задание. После этого следует внимательно ознакомиться с предложенными вариантами ответов.