

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)
_____ С. А. Петрушенко
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.02.04 Управление бизнес-процессами в цифровой экономике

Для набора 2026 года

Квалификация
бакалавр

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

Семестр (<Курс>. <Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	Неделя		15 1/6	
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 03.03.2026, протокол № 9.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Доц., Майорова Л.Н.

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	усвоение основных законов и принципов функционирования организаций;
1.2	получение базовых навыков формирования организационных процессов и управления организационным поведением;
1.3	развитие способностей творческого подхода к анализу проблем, связанных с поведением человека в организации

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности (соотн. с ОПК-1.1.)
основные методы аргументации (соотн. с ОПК-3.1.)

Уметь:

быстро определять корректные и некорректные формализованные структуры развития мысли оппонента и собственных высказываний (соотн. с ОПК-1.2.)
дистанцироваться от недостаточно перспективных методов решения проблемы, уверенно отыскивать оптимальные пути и аргументировать свою точку зрения (соотн. с ОПК-3.2.)

Владеть:

навыками деловой коммуникации на основе знания специфики общезначимых установок и стандартов движения и развития мысли (соотн. с ОПК-1.3.)
навыками логического мышления, позволяющими быстрее и успешнее ориентироваться в деловом профессиональном общении (соотн. с ОПК-3.3.)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения**

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения.	Лекционные занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
1.2	Организационный анализ и проектирование организационных систем 1. Миссия и цели организации 2. Анализ внутренней и внешней среды 3. Концепция жизненного цикла организации 4. Организационное проектирование	Практические занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1

	5. Перспективы развития организационных систем				ОПК-1.2 ОПК-1.3
1.3	Подготовка к практическому занятию по теме. Законы и принципы организации 1. Общие законы организации 2. Частные и специфические законы организации 3. Принципы статического состояния организации 4. Принципы динамического состояния организации Процессы разработки корпоративной стратегии. Стратегическое развитие организации 1. Основные этапы разработки стратегии организации 2. Стратегическое развитие организации	Самостоятельная работа	2	10	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
1.4	Тема 2. Теория поведения человека в организации Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. 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.	Практические занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
1.5	Личность и организация 1. Основные теории личности. Типология личностей 2. Система потребностей, мотивов и интересов 3. Мотивация и результативность организации 4. Управление конфликтами и стрессами 5. Управление нововведениями Практический инструментарий управления поведением в организации 1. Мотивация и результативность организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Современные теории мотивации. 2. Управление конфликтами. Понятие конфликта. Виды и причины конфликтов в организации. Методы управления конфликтами. 3. Управление стрессами. Сущность и природа стресса. Влияние стресса на организационное поведение сотрудников. Виды стрессов. Методы управления. 4. Управление нововведениями. Природа изменений в организации. Формы сопротивления работников изменениям. Управление изменениями в организации	Самостоятельная работа	2	20	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
Раздел 2. Коммуникации в организации					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 3. Коммуникативное поведение в организации Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении.	Лекционные занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
2.2	Тема. 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. Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.	Практические занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
2.3	Организационная культура и ее влияние на поведение работников 1. Понятие организационной культуры. Свойства, основные элементы, функции и типы организационной культуры. 2. Типология организационных культур. 3. Формирование и поддержание организационной культуры. 4. Организационное поведение в системе международного бизнеса. 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.	Самостоятельная работа	2	28	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

	Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера. 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.				
2.4	Формирование группового поведения 1. Группы и их классификация. 2. Групповая динамика и ее составляющие. 3. Условия, влияющие на эффективность работы группы. 4. Взаимодействие индивида и группы. 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.	Самостоятельная работа	2	12	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
Раздел 3. Управление поведением в организации					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема 4. Управление поведением в организации 1. Факторы, влияющие на поведение человека в организации. Природные свойства человека. Понятие темперамента. Характер. Способности. 2. Система потребностей, мотивов и интересов. Ранние теории, объясняющие поведение человека. Понятие потребности. Первичные и вторичные потребности. Теории, изучающие потребности человека. Мотивационная модель потребностей А. Маслоу. Мотив, его зависимость и отличие от потребностей. Влияние мотивов на поведение личности. Интерес. 3. Система управления личностью или «я – концепция». Факторы, влияющие на формирование самосознания человека. 4. Научение поведению. Понятие «научение поведению». Теории, изучающие возможности научения поведению.	Практические занятия	2	2	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
3.2	Лидерство в организации Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Подходы и теории лидерства. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства. Тенденции развития организационных систем 1. Сетевые организации. Сущность и эволюция сетевых организаций. Разновидности сетевых организаций. 2. Виртуальные корпорации. Понятие виртуальной корпорации. Принципы образования виртуальных организаций. Особенности работы виртуальных организаций. 3. Многомерные организации. Понятие многомерной организации. Особенности многомерной структуры крупных организаций. Отличительные особенности многомерных организаций. 4. Интеллектуальные организации. Особенности интеллектуальных организаций. Условия их формирования и развития.	Самостоятельная работа	2	26	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Красовский, Юрий Дмитриевич	Организационное поведение: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент" и "Маркетинг"	М.: ЮНИТИ, 2001	15 экз.
2	Третьякова, Елена Петровна	Теория организации: учеб. пособие	М.: КНОРУС, 2012	10 экз.
3	Резник, С. Д., Игошина, И. А.	Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учеб. пособие	М.: ИНФРА-М, 2013	3 экз.
4	Бардасова Э. В., Сергеева Е. А.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие	Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2013	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721
5	Муравьев, Ю. Л.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие	Омск: Издательство ОмГПУ, 2015	http://www.iprbookshop.ru/105331.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Васильев Г. А., Деева Е. М.	Управленческое консультирование: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560
2	Минякова Т. Е.	Управленческое консультирование: учебно-практическое пособие: учебное пособие	Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363086
3	Алябина, Е. В., Борисова, А. А., Горевая, Е. С., Киселева, М. М., Лычагин, М. В., Межов, И. С., Щербакова, Н. А., Межов, И. С.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014	http://www.iprbookshop.ru/47701.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

База статистических данных Росстата. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
 Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс].
 Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" [Электронный ресурс].
 Информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки (ИС ЭКБСОН) [Электронный ресурс].

5.3. Перечень программного обеспечения

Гарант (учебная версия)
 OpenOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся 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

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
 - столы, стулья;
 - персональный компьютер / ноутбук (переносной);
 - проектор;
 - экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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 ВО – вопросы для опроса 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 ВО – вопросы для опроса ВЗ – вопросы к зачету
В навыками деловой коммуникации на основе знания специфики общезначимых установок и стандартов	выполнение заданий, решение поставленных задач в соответствии с проблемой исследования, нормами и актами правового положения;	способность оценивать действия (бездействия) субъектов земельного права, а также физических и	Т – тест ВО – вопросы для опроса ВЗ – вопросы к зачету

движения и развития мысли.		юридических лиц государства, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами;	
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;			
3 основные методы аргументации;	организация информации в презентацию;	последовательная, ясная, краткая, хорошо организованная презентация. Легко уследить за ключевыми моментами презентации.	Т – тест ВО – вопросы для опроса ВЗ – вопросы к зачету
У дистанцироваться от недостаточно перспективных методов решения проблемы, уверенно отыскивать оптимальные пути и аргументировать свою точку зрения;	использование различных правовых баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов;	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	Т – тест ВО – вопросы для опроса ВЗ – вопросы к зачету
В навыками логического мышления, позволяющими быстрее и успешнее ориентироваться в деловом профессиональном общении.	выступление перед аудиторией и передача своей точки зрения в сфере правовых отношений другим людям;	Уверенно выступает, удерживает внимание аудитории, формулирует и доносит до аудитории собственную позицию в сфере правовых отношений.	Т – тест ВО – вопросы для опроса ВЗ – вопросы к зачету

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 зачету

1. Организация как открытая система.
2. Свойства современных организаций.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Подходы к анализу и проектированию организаций.
5. Три аспекта определения организации
6. Основы теории развития организаций, количественные и качественные
7. изменения.
8. Методы организационного развития.
9. Характеристики и особенности организационного поведения.
10. Потребности как основа поведения работника.
11. Индивид, субъект, личность и лидер- четыре уровня потребностей.
12. Отображение на уровни организационного развития.
13. Стратегическое планирование и разработка бизнес-плана.
14. Организационный анализ и синтез организации.
15. Модели организационного проектирования.
16. Менеджерская
17. информационная
18. система
19. менеджера.
20. Построение менеджерской грамматики.
21. Стратегическое позиционирование организации.
22. Прогнозирование и оптимизация потребности в работниках организации.
23. Задача прогнозирования потребности, методы ее решения.
24. Пример расчетов прогнозов и потребности в кадрах для конкретной
25. организации.
26. Конфликтные ситуации в организации и методы разрешения конфликтов.
27. Построение матрицы разрешения конфликтов, применение матрицы для
28. реальных ситуаций разрешения конфликтов
29. Анализ отношений в организации.
30. Факторы конструирования организации.
31. Элементы конструирования организации.
32. Формирование организационных ценностей.
33. Организационная культура: понятие и компоненты.
34. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры.
35. Формирование и реализация организационной культуры.
36. Основные элементы организационной культуры
37. Сущность международного бизнеса
38. Сущность международного менеджмента

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.

Вопросы для опроса

Тема 1. Основы теории организации

1. Организация как открытая система.
2. Свойства современных организаций.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Подходы к анализу и проектированию организаций.
5. Три аспекта определения организации.

Тема 2. Управление развитием организаций

1. Основы теории развития организаций, количественные и качественные.
2. Методы организационного развития.

Тема 3. Организационный механизм и организационное поведение

1. Характеристики и особенности организационного поведения.
2. Потребности как основа поведения работника.
3. Индивид, субъект, личность и лидер - четыре уровня потребностей.
4. Отображение на уровни организационного развития.
5. Стратегическое планирование и разработка бизнес-плана.

Тема 4. Моделирование организационного поведения

1. Организационный анализ и синтез организации.
2. Модели организационного проектирования.
3. Менеджерская информационная система и информированность менеджера.
4. Построение менеджерской грамматики.
5. Стратегическое позиционирование организации.

Тема 5. Прогнозирование и оптимизация потребности в работниках организации

1. Прогнозирование и оптимизация потребности в работниках организации.
2. Задача прогнозирования потребности, методы ее решения.
3. Пример расчетов прогнозов и потребности в кадрах для конкретной организации.

Тема 6. Конфликтные ситуации в организации и методы разрешения конфликтов

1. Конфликтные ситуации в организации и методы разрешения конфликтов.
2. Построение матрицы разрешения конфликтов, применение матрицы для реальных ситуаций разрешения конфликтов.

Тема 7. Анализ, конструирование поведения организации и управление им

1. Анализ отношений в организации.
2. Факторы конструирования организации.
3. Элементы конструирования организации.
4. Формирование организационных ценностей.

Тема 8. Организационное развитие и корпоративная культура

1. Организационная культура: понятие и компоненты.
2. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры.
3. Формирование и реализация организационной культуры.
4. Основные элементы организационной культуры.

Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

1. Сущность международного бизнеса.
2. Сущность международного менеджмента.

Оценка «отлично» – выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» – выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и, по существу, излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания на практике.

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 верных 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;

v. наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;

c. 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.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

Программа ориентирует студентов на изучение основных тем дисциплины. Основным условием усвоения знаний является систематическая и целенаправленная работа с рекомендованной литературой, а также знакомство с научными изданиями, публикациями и монографиями. Поэтому на занятиях студентам рекомендуется не только иметь и использовать учебники, но активно использовать Интернет-ресурсы.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы методологии и методики научного исследования, 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 сбора, анализа и синтеза информации.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

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

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 посредством тестирования и выполнения индивидуального творческого задания. 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.

Методические рекомендации по написанию реферата.

Реферат — письменная работа, выполняемая обучающимся в течение длительного срока (от одной недели до месяца). Содержание реферируемого произведения излагается объективно от имени автора. Если в первичном документе главная мысль сформулирована недостаточно четко, в реферате она должна быть конкретизирована и выделена.

Структура реферата:

1. Титульный лист.
2. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.
4. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.
5. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
6. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Требования, предъявляемые к оформлению реферата

Объемы рефератов колеблются от 10-18 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 35 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. При написании и оформлении реферата следует избегать типичных ошибок, например, таких:

- поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными,
- в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для реферата темы,
- дословное переписывание книг, статей, заимствования рефератов из интернета и т. д.

При проверке реферата преподавателем оцениваются:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала,

корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.