

Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования  
«Калининградский институт управления»

Лист актуализации ФТД.2 Организационное поведение  
(наименование РПД с шифром)

Направление: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление  
Направленность: «Национальная безопасность»

В целях актуализации основной профессиональной образовательной программы обновлена основная и дополнительная литература

Разработчик: к.ю.н., доцент Минаев А.В.  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

29.05.24.  
(дата)

Изменения (дополнения) в рабочую программу рассмотрены и утверждены на заседании научно-методического совета, протокол № 10/23 от 29 мая 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОПОП

Минаев А.В.

Начальник  
отдела оценки качества образования

Переляева А.М.

29 мая 2024 г.



**Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено  
Научно-методическим советом Института  
протокол заседания  
№ 10/23 от 29 мая 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ (ФТД.2)**

Направление подготовки	<b>38.04.04. Государственное и муниципальное управление</b>
Направленность	<b>Национальная безопасность</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>Магистр</b>
Форма обучения	<b>очная, очно-заочная, заочная</b>

Калининград

2024

## **Лист согласования рабочей программы дисциплины**

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» разработана в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратура), утвержденный приказом Минобрнауки России от 13 августа 2020 г. № 1000

Составитель (автор)

канд. юр. наук А.В. Минаев

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 10/23 от 29 мая 2024 г.

Регистрационный номер 52Гм/22

<b>Содержание</b>		Стр.
1.	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4.	Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
5.	Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	19
6.	Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	20
7.	Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	20
8.	Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	20
9.	Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21
	<b>Приложение 1</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	23

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

Для направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» подготовки магистра дисциплина «Организационное поведение» является факультативной дисциплиной.

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» - 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 в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность Национальная безопасность.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» базируется на следующих дисциплинах:

Деловые коммуникации в профессиональной сфере

Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления

Профессиональная этика государственного и муниципального служащего

Основные положения дисциплины «Организационное поведение» используются в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

Общественно-политические коммуникации в органах власти

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

### **2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы.**

Дисциплина дисциплины «Организационное поведение» относится к факультативным дисциплинам. Содержание дисциплины «Организационное поведение» соотносится с курсами «Деловые коммуникации в профессиональной сфере», «Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления», «Профессиональная этика государственного и муниципального служащего».

Изучаются предмет и задачи организационного поведения, теория поведения человека в организации, личность и организация, коммуникативное поведение в организации, мотивация и результативность организации, формирование группового поведения в организации, лидерство в организации, Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях.

Изучение данной дисциплины начинается с третьего семестра второго курса.

Дисциплина «Организационное поведение» входит в блок факультативных дисциплин учебного плана АНООВО «КИУ» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Изучение дисциплины необходимо строить с учетом междисциплинарных связей с дисциплинами «Общественно-политические коммуникации в органах власти».

Дисциплины, для которых изучение данной дисциплины необходимы как предшествующее «Деловые коммуникации в профессиональной сфере», «Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления», «Профессиональная этика государственного и муниципального служащего».

## 2.2. Календарный график формирования компетенции\*

Таблица - 1 Календарный график формирования компетенции УК-3

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	1	2	3	4
1	Деловые коммуникации в профессиональной сфере		+		
2	Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления	+			
3	Профессиональная этика государственного и муниципального служащего		+		
4	Организационное поведение			+	
4	Общественно-политические коммуникации в органах власти			+	
5	<i>Преддипломная практика</i>				+

\* В соответствии с матрицей компетенций

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Основное базовое понятие, используемое в дисциплине, это «организационное поведение». Под организационным поведением понимается систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации.

Для формирования универсальной компетенции, подразумевающей способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели в содержание дисциплины были внесены следующие аспекты:

Предмет и задачи организационного поведения

Теория поведения человека в организации

Личность и организация

Коммуникативное поведение в организации

Мотивация и результативность организации

Формирование группового поведения в организации

Лидерство в организации

Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях

#### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационное поведение» являются знания, умения, владения (УК-3), характеризующие уровень формирования компетенции УК-3 – способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Перечень контролируемой компетенции (или её части)		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
код	Содержание компетенций	
УК-3	Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	<b>Знать:</b> стратегии управления человеческими ресурсами организаций,

	поставленной цели	<p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;</p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</p> <p>мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>
--	-------------------	--

### 3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	УК-3
1	<b>Раздел 1.</b> Предмет и задачи организационного поведения	10	+
2	<b>Раздел 2.</b> Теория поведения человека в организации	10	+
3	<b>Раздел 3.</b> Личность и организация	8	+
4	<b>Раздел 4.</b> Коммуникативное поведение в организации	8	+
5	<b>Раздел 5.</b> Мотивация и результативность организации	8	+
6	<b>Раздел 6.</b> Формирование группового поведения в организации	8	+
7	<b>Раздел 7.</b> Лидерство в организации	8	+
8	<b>Раздел 8.</b> Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	8	+
9	<b>Подготовка к зачету</b>	2	+
10	<b>Зачет</b>	2	+

**4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.**

**4.1 Объем дисциплины**

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	2
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	72/54
В том числе:	
контактной работы обучающихся с преподавателем	28
по видам учебных занятий:	
занятия лекционного типа	10
практические занятия	16
промежуточной аттестации	2
Самостоятельная работа обучающихся:	44
подготовка к контрольным работам	22
выполнение творческих заданий	20
курсовое проектирование	-
подготовка к зачету	2

Промежуточная аттестация – зачет

#### 4.2. Структура дисциплины (обновляется по мере необходимости)

Таблица 5 – Структура дисциплины

Раздел дисциплины	Семес тр	Недел я семес тра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр )			Вид контроля*
				Лекции	Практ. зан.	СРС	
<b>Раздел 1.</b> Предмет и задачи организационного поведения	3	1-2	<b>10</b>	2	2	6	Входной контроль Текущий контроль
<b>Раздел 2.</b> Теория поведения человека в организации	3	3-4	<b>10</b>	2	2	6	Текущий контроль
<b>Раздел 3.</b> Личность и организация	3	5	<b>8</b>	2	2	4	Текущий контроль
<b>Раздел 4.</b> Коммуникативное поведение в организации	3	6	<b>8</b>	2	2	4	Текущий контроль
<b>Раздел 5.</b> Мотивация и результативность организации	3	7	<b>8</b>	2	2	4	Текущий контроль
<b>Раздел 6.</b> Формирование группового поведения в организации	3	8	<b>8</b>		2	6	Текущий контроль
<b>Раздел 7.</b> Лидерство в организации	3	9-10	<b>8</b>		2	6	Текущий контроль
<b>Раздел 8.</b> Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	3	11-12	<b>8</b>		2	6	Текущий контроль
Зачет	3	13	<b>4</b>			2	Итоговый контроль
<b>Всего</b>			<b>72</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
1	Раздел 1. Предмет и задачи организационного поведения	Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения.	2	Тематическая лекция	Текущий контроль	3.1 – знать стратегии управления человеческими ресурсами организаций
2	Раздел 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.	2	Лекция-визуализация	Аналитическое задание (презентация)	3.2 – знать основы аудита человеческих ресурсов
3	Раздел 3. Личность и организация	Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности.	2	Тематическая лекция	Текущий контроль	3.1 – знать стратегии управления человеческими ресурсами организаций

4	Раздел 4. Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация.	2	Тематическая лекция	Текущий контроль	3.2 – знать основы аудита человеческих ресурсов
5	Раздел 5. 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.	2			3.1 – знать стратегии управления человеческими ресурсами организаций,  3.2 – знать основы аудита человеческих ресурсов
Всего			10			3.1, 3.2

#### 4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
1.	<b>Раздел 1.</b> Предмет и задачи организационного поведения Понятийная структура. Природа поведения. Природа	2	Практическое занятие	Тест	У.1 - уметь разрабатывать стратегии управления

№ п/ п	Темы практических занятий.	Кол- во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
	человека. Природа организации. Система организационного поведения.				человеческими ресурсами организаций;  У.2 - уметь  проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
2.	<b>Раздел 2.</b> Теория поведения человека в организации Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.	2	Практическое занятие	Текущий контроль	У.1 - уметь  разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;  У.2 - уметь  проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
3	<b>Раздел 3.</b> Личность и организация Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.	2	Практическое занятие	Текущий контроль	У.1 - уметь  разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;  У.2 - уметь

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
					проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
4	<b>Раздел 4.</b> Коммуникативное поведение в организации Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность. Индивидуальные факторы. Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.	2	Практическое занятие	Текущий контроль	У.1 - уметь разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; У.2 - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
5	<b>Раздел 5.</b> 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.	2	Практическое занятие	Тест	В.1 - владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
6	<b>Раздел 6.</b> Формирование группового поведения в организации	2	Практическое занятие	Текущий контроль	В.1 - владеть навыками кооперации с коллегами,

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
	<p>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. 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.</p>				<p>работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>
7	<p><b>Раздел 7.</b> Лидерство в организации Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.</p>	2	Практическое занятие	Текущий контроль	<p>В.1 -владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>
8	<p><b>Раздел 8.</b> Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в</p>	2	Практическое занятие	Текущий контроль	<p>В.1 -владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</p>

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
	конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.				В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
<b>9</b>	<b>Всего</b>	<b>16</b>			У.1, У.2, В.1, В.2

### 4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Оценочное средство*	Формируемый результат**
1	<b>Раздел 1.</b> Предмет и задачи организационного поведения	<b>6</b>	<i>Рецензирование научных статей</i>	У.1 - уметь разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; У.2 - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику–организационной культуры
2	<b>Раздел 2.</b> Теория поведения человека в организации	<b>6</b>	<i>Тест</i>	У.1 - уметь разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; У.2 - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику–организационной культуры
3	<b>Раздел 3.</b> Личность и организация	<b>4</b>	<i>Реферат</i>	У.1 - уметь

				разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; У.2 - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
4	<b>Раздел 4.</b> Коммуникативное поведение в организации	<b>4</b>	<i>Презентация</i>	У.1 - уметь разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; У.2 - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры
5	<b>Раздел 5.</b> Мотивация и результативность организации	<b>4</b>	<i>Рецензирование научных статей</i>	В.1 - владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
6	<b>Раздел 6.</b> Формирование группового поведения в организации	<b>6</b>	<i>Реферат</i>	В.1 - владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
7	<b>Раздел 7.</b> Лидерство в организации	<b>6</b>	<i>Презентация</i>	В.1 - владеть навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
8	<b>Раздел 8.</b> Управление поведением и поведение в	<b>6</b>	<i>Реферат</i>	В.1 - владеть

	конфликтных ситуациях			навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; В.2 - владеть мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.
9	<i>Подготовка к зачету</i>	<b>2</b>	<i>Тест</i>	
16	<b>Всего</b>	<b>44</b>		3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1, В.2

## **5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **5.1. Перечень образовательных технологий**

Формирование в компетентностном подходе у обучающегося универсальной компетенции УК-3 предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по специальности и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, межличностной коммуникации в устной и письменной формах, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины «Организационное поведение» предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:
  - проблемная мультимедийная лекция с элементами беседы и визуализации;
  - проблемная мультимедийная лекция с элементами дискуссии.
3. Занятия семинарского типа проводятся в виде практических занятий, семинаров-круглых столов, обсуждения творческих работ.

### **5.2. Лицензионное программное обеспечение**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

- ОС Windows 7 (подписка Azure Dev Tools for Teaching)
- MS Office 2007 (Microsoft Open License (Academic))
- Kaspersky Endpoint Security 10 (лицензия 1C1C1903270749246701337)
- Система тестирования INDIGO (лицензия №54736)

### **5.3. Информационные справочные системы**

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

- Справочная информационно-правовая система «Гарант» (договор №118/12/11)
- Справочная информационно-правовая система «КонсультантПлюс» (договор №СВ16-182)

### **5.4. Современные профессиональные базы данных**

Изучение дисциплины сопровождается применением современных профессиональных баз данных:

- Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

- Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

- Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) ([arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru))

- Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>

- Информационная система Everyday English in Conversation - <http://www.focusenglish.com>.

- База данных OxfordJournals Оксфордская открытая инициатива включает полный и факультативный открытый доступ к более, чем 100 журналам, выбранным из каждой предметной области - [https://academic.oup.com/journals/pages/social\\_sciences](https://academic.oup.com/journals/pages/social_sciences).

## **6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе её освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии в положением о текущем контроле АНООВО «КИУ», утвержденном приказом ректора № 218 о/д от 19.09.2018 и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (обновляется ежегодно)**

### 7.1. Основная учебная литература

Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник : [16+] / П. А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. : табл., граф., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508>.

Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510>.

### 7.2. Дополнительная учебная литература

Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>.

Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483>.

Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>.

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

1. <http://biblioclub.ru/> - электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE».
2. <http://lib.usue.ru> – Информационно библиотечный комплекс.
3. <http://www.eLIBRARY.RU> - научная электронная библиотека.
4. <http://www.knigafund.ru> -Электронная библиотека студента «КнигаФонд».

## **9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине (обновляется ежегодно)**

Для изучения дисциплины используется мультимедийная аудитория, вместимостью более 25 человек. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, проекционного экрана, акустической системы, персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор - 300 MHz, оперативная память - 128 Мб), интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение. Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО, ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО  
КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ» (ФТД.2)**

Направление подготовки	<b>38.04.04. Государственное и муниципальное управление</b>
Направленность	<b>Национальная безопасность</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>магистр</b>
Форма обучения	<b>очная, очно-заочная, заочная</b>

## **6.1. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

### **6.1.1. Цель оценочных средств**

Целью оценочных средств является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Организационное поведение».

Оценочные средства - это совокупность материалов, измерительных инструментов, описания оценочных форм и процедур, которые используются для измерения и оценки уровня сформированности компетенций (части компетенции) обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

**Контрольно-измерительные материалы (КИМ)** – разновидность оценочных средств, направленных на два основных процесса: **контроль и измерение**.

Оценочные средства включают контрольно-измерительные материалы для проведения всех видов контроля и оценки в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену /зачету.

### **6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины**

Объектами оценивания являются знания, умения и владения в соответствии с требованиями ФГОС ВО по освоению дисциплины «Организационное поведение».

Результатами освоения дисциплины являются освоение компетенции УК-3 - способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Таблица 1 – Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины с указанием этапов их формирования

Контролируемые	Контролируемые компетенции (или её части)		Планируемые результаты освоения дисциплины*	Вид контроля и наименование оценочного средства*		
	Код	Содержание компетенции		входной	текущий	Промежуточная аттестация
<p>Разделы дисциплины Темы занятий</p> <p><b>Раздел 1. Предмет и задачи организационного поведения</b></p>	УК-3	Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p><b>3.1 – знать</b></p> <p>стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</p> <p><b>3.2 – знать</b></p> <p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>У.1 - уметь</b></p> <p>разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;</p> <p><b>У.2 - уметь</b></p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и</p>	Т1		

			осуществлять диагностику– организационной культуры		
Раздел 2. Теория поведения человека в организации	УК-3	Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p><b>3.1 – знать</b></p> <p>стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</p> <p><b>3.2 – знать</b></p> <p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>У.1 - уметь</b></p> <p>разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;</p>		III

			<p><b>У.2 - уметь</b></p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику–организационной культуры</p>		
<p><b>Раздел 3. Личность и организация</b></p>	<p>УК-3</p>	<p>Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b>3.1 – знать</b></p> <p>стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</p> <p><b>3.2 – знать</b></p> <p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>У.1 - уметь</b></p> <p>разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;</p>	<p>T1</p>	

			<p><b>У.2 - уметь</b></p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры</p>			
<p><b>Раздел 4. Коммуникативное поведение в организации</b></p>	<p>УК-3</p>	<p>Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b>3.1 – знать</b></p> <p>стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</p> <p><b>3.2 – знать</b></p> <p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>У.1 - уметь</b></p> <p>разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами</p>		<p>П1</p>	

			<p>организаций;</p> <p><b>У.2 - уметь</b></p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры</p>			
<p><b>Раздел 5. Мотивация и результативность организации</b></p>	<p>УК-3</p>	<p>Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b>3.1 – знать</b></p> <p>стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</p> <p><b>3.2 – знать</b></p> <p>основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>В.1 -владеть</b></p> <p>навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</p>	<p>T1</p>		

			<p><b><i>V.2 - владеть</i></b></p> <p>мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>			
<p><b>Раздел 6.</b> Формирование группового поведения в организации</p>	<p>УК-3</p>	<p>Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b><i>V.1 -владеть</i></b></p> <p>навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</p> <p><b><i>V.2 - владеть</i></b></p> <p>мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>	<p>П1</p>		
<p><b>Раздел 7.</b> Лидерство в организации</p>	<p>УК-3</p>	<p>Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b><i>V.1 -владеть</i></b></p> <p>навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;</p> <p><b><i>V.2 - владеть</i></b></p>	<p>T1</p>		

			мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.			
<b>Раздел 8.</b> Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	УК-3	Способность анализировать и организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<b><i>В.1 - владеть</i></b>  навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;  <b><i>В.2 - владеть</i></b>  мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.		П1	

\*В соответствии с Перечнем планируемых результатов обучения по дисциплине (Таблица 2)

Указывается вид контроля, предусмотренный рабочей программой

### **6.1.3. Примерные оценочные средства и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений в процессе освоения дисциплины, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

Примерные оценочные средства для проведения входного контроля

Входящий контроль осуществляется по ответам на предлагаемые тесты. Тестирование проводится на компьютерах, где установлен конструктор тестов (аудитория 208). Образец тестов приводится также на электронном носителе (флешкарта в приложении к программе).

Примерные оценочные средства для проведения текущего и рубежного контроля

Текущий и рубежный контроль осуществляется по ответам на предлагаемые тесты. Тестирование проводится на компьютерах, где установлен конструктор тестов (аудитория 208). Образец тестов приводится также на электронном носителе (флешкарта в приложении к программе).

Текущий контроль осуществляется для оценки уровня сформированности компетенции «УК-3».

Примерные задания для оценки компетенции «УК-3»:

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.
10. . Группа в организации. Классификация групп.
11. Социальная структура организации. 3. Групповые эффекты в организации.
12. Социально-психологические закономерности организационного поведения.
13. Роли и ролевое поведение в организации.
14. Стили руководства и управление в организации.
15. 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

Примерные оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (зачета)

Примерные оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (зачета) для проверки сформированности компетенции УК-3 приводятся на электронном носителе (флешкарта в приложении к программе).

## **6.2. Методические материалы**

### **6.2.1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации: изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.

Методические материалы обеспечивают подготовку обучающегося к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана, включая конкретную учебную дисциплину: «Организационное поведение».

Результаты подготовки к занятиям проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов, компьютерных презентаций и других форм текущего контроля.

Методические материалы по самостоятельной работе обучающегося включает следующие виды деятельности:

- работа со справочным материалом, предусматривающая проработку справочной и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, подготовка компьютерной презентации и публичного выступления по заданной проблеме;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, подготовка творческих заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к аттестации.

Для успешного усвоения дисциплины «Организационное поведение» должен систематически готовиться к практическим занятиям. Для этого необходимо:

- выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях;

- выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя;
- систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

Продолжительность подготовки к практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе, то есть примерно 2 часа в неделю. Практические занятия по дисциплине «Организационное поведение» могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение докладов;
- выполнение контрольных работ;
- подготовка компьютерных презентаций.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

6.2.2. Методические рекомендации (учебно-методическое обеспечение) по организации самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся (далее самостоятельная работа обучающийся) – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся – научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в данной рабочей программе.

Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы (проверяет преподаватель во время практических занятий и консультаций, а также с помощью применения электронной почты или образовательной электронной среды);
- консультационная помощь преподавателя (проводится по расписанию, составленному на кафедре и утвержденному заведующим кафедрой).

При изучении каждой дисциплины организация СРС должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. внеаудиторная самостоятельная работа;
2. аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- подготовка и написание рефератов, докладов;

- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме;
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- на практических занятиях обучающиеся самостоятельно выполняют, читают и переводят тексты, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами по дисциплине и подготовить выступление, презентацию на заданную тему;
- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее в виде доклада или статьи на студенческую конференцию. Все виды активности преподаватель фиксирует в течение семестра и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

### 6.2.3. Методические рекомендации освоению лекционного материала по дисциплине для обучающихся

Для качественного освоения лекционного материала учащимся рекомендуется во время лекционного занятия вести конспект лекции. Задавать все возникающие у него вопросы. Дома рекомендуется еще раз перечитать записанную лекцию, осмыслить ее и подготовить список вопросов, касающихся тех аспектов, которые не совсем были ясны.

### 6.2.4. Методические указания по подготовке к сдаче зачета:

Для успешной подготовки к сдаче зачета рекомендуется еще раз перечитать конспект лекций, просмотреть записи, сделанные на практических занятиях, просмотреть весь материал основных пособий и проделать те задания, которые были пропущены. Помимо этого рекомендуется проработать дополнительные учебные пособия, рекомендуемые к освоению данной программы.

## **Критерии оценки уровня и степени овладения обучающимся, заявленных в РПД, образовательных результатов**

### **Критерии оценивания тестов**

<b>% правильных ответов</b>	<b>Оценка по традиционной системе</b>
90-100	Отлично
75-89	Хорошо
60-74	Удовлетворительно
0-59	Неудовлетворительно

### **Критерии оценивания по устному опросу**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
«отлично»	Выставляется, если обучающийся раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины;

	отвечал самостоятельно без наводящих вопросов преподавателя; успешно ответил на тестовые задания. Возможны одна-две неточности при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, которые обучающийся легко исправил по замечанию преподавателя.
«хорошо»	Выставляется, если ответ обучающегося удовлетворяет в основном требованиям на отметку «отлично», но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна-две неточности при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.
«удовлетворительно»	Выставляется если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, имеются ошибки при ответах на тесты, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины.
«неудовлетворительно»	Выставляется в случаях, если не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или неполное понимание обучающимся большей или наиболее важной части учебного материала; допущены грубые ошибки при ответах на вопросы собеседования, допущены ошибки в ответах на тесты.

#### Критерии оценки докладов-сообщений (по желанию дополнительно)

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
«отлично»	Наличие четкого плана доклада. Раскрытие в докладе сути проблемы. Самостоятельность в подборе фактического материала и аналитического отношения к нему. Свободное изложение материала и четкие ответы на поставленные вопросы.
«хорошо»	Умение изложить сжато основные положения доклада. Раскрытие в докладе сути проблемы. Самостоятельность в подборе фактического материала и аналитического отношения к нему. Свободное изложение материала и ответы на поставленные вопросы с несущественными, но быстро исправляемыми докладчиком ошибками.
«удовлетворительно»	Содержательное выступление, но докладчик затрудняется сжато изложить основные положения доклада. Демонстрация обучающимся недостаточно полных знаний по теме доклада, отсутствие аргументации. Не структурированное изложение материала доклада, при ответе на вопросы допускает ошибки.

#### Критерии оценивания презентации

<i>Создание слайдов</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Использование дополнительных эффектов Power Point (смена слайдов, звук, графики)	<b>10</b>
Достаточное количество слайдов (не менее 10)	<b>10</b>

Титульный лист с информационным заголовком	5
Заключительный слайд	5
<b>Содержание</b>	
Текст хорошо написан и сформулирован, структурирован, изложение доступное и ясное	10
Информация представлена с научной точки зрения, основана на объективных данных	15
Выводы, обоснованы, базируются на доказательной базе	15
<b>Организация</b>	
Наличие иллюстраций (графики, табл. и т.д.)	10
Слайды представлены в логической последовательности	10
Оформление презентации, дизайн	10
<b>Общие баллы</b>	<b>100</b>
<b>Итоговая оценка</b>	

**Форма оценивания:**

«отлично» - 80 -100

«хорошо» - 45 -75

«удовлетворительно» - 30 -40

«неудовлетворительно» - менее 30

**Критерии оценки по промежуточной аттестации**

**Критерии оценки по ПРАКТИЧЕСКИМ НАВЫКАМ И УМЕНИЯМ**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
«отлично»	<p><b>Знает:</b> стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основы аудита человеческих ресурсов</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику– организационной культуры</p> <p><b>Владеет:</b> навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>
«хорошо»	обучающийся обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;
«удовлетворительно»	обучающийся обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправить при коррекции их преподавателем;
«неудовлетворительно»	обучающийся не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и т.п. и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их, допуская грубые ошибки.

**Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций**

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенций			
	Не сформирована	Сформирована на уровне		
		пороговом	базовом	продвинутом
Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Уровень знаний ниже минимальных требований. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа, обучающегося от ответа	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки либо превышающий программу, без ошибок.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Наличие владения (Владение опытом, освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
<i>Мотивация (личностное</i>	<i>Учебная активность и</i>	<i>Учебная активность и</i>	<i>Учебная активность и</i>	<i>Учебная активность и</i>

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенций			
	Не сформирована	Сформирована на уровне		
		пороговом	базовом	продвинутом
отношение)	<i>мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют</i>	<i>мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно</i>	<i>мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрирует готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества</i>	<i>мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрирует готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества</i>
Дескрипторы уровня сформированности компетенций				
Характеристики сформированности компетенций	Компетенция не сформирована. Имеющихся знаний, умений, владений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, владений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, владений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям либо превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, владений и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач
Критерии оценивания				
	«2»	«3»	«4»	«5»
	«Не зачтено»	«зачтено»	«зачтено»	«зачтено»
Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Не знает	Слабо знает понятия (определения)	Знает основные понятия (определения)	Знает в полном объеме
Наличие умений	Не умеет	Частично умеет	Выполняет в соответствии с требованиями	Умеет обосновать стратегию.... Способен

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенций			
	Не сформирована	Сформирована на уровне		
		пороговом	базовом	продвинутом
				обосновать....
Наличие владений (Владение опытом)	Не владеет	Частично владеет	В целом владеет	Свободно владеет
Мотивация (личностное отношение)	Не мотивирован	Низкая учебная активность	Понимает необходимость получения образования	Проявляет активность в получении качественного образования
<p><b>Оценка выставляется на основании преобладающего количества критериев</b>  При наличии критерия, соответствующего «2» общая оценка выставляется «2».</p>				