

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

Факультет – «Экономика и управление»

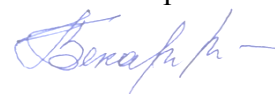
Кафедра - «Управление»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

«Экономика и управление»

Бекаров Г.А.



«27» мая 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05 «Организационное поведение»

Направление подготовки – **13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»**

Направленность (профиль) - **«Теплоэнергетические системы предприятий»**

Квалификация выпускника – **магистр**

Курс обучения - **1(2)**

Семестр - **1(3)**

Форма обучения - **очная (заочная)**

**Нальчик
2025**

Рабочая программа дисциплины Б1.О.05_«Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», утвержденного приказом Минобрнауки России от 28 февраля 2018 г. № 146 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Составитель рабочей программы: д.э.н., профессор  М.Х. Балкизов

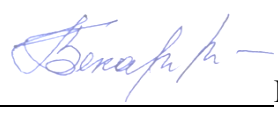
Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

Протокол от «22» мая 2025г. № 10

Зав. кафедрой д.э.н., профессор  Э.С. Баккуев

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025г. № 9

Председатель методической комиссии к.э.н., доцент  Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки  И.А. Шогенова

«22» мая 2025г.

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

Задачами дисциплины:

- изучение основных концепций организационного поведения, индивидуального поведения людей в организациях, межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений, структуры и поведения организации в целом;
- выработка умения анализировать и диагностировать конкретные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
- усиление креативной составляющей личности студента путем организации дискуссий, обсуждения и анализа конкретных ситуаций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 УК-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	Знать: роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом Уметь: распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом Владеть: навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом
		ИД-2 УК-3 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Знать: принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели Уметь: руководить коллективом для достижения поставленной цели Владеть: приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 УК-5 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: особенности различных культур и наций Уметь: понимать особенности различных культур и наций Владеть: приемами анализа особенностей различных культур и наций
		ИД-2 УК-5	Знать: принципы социального

		Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий Владеть: навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 УК-6 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения полученного задания Уметь: оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания Владеть: приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания
		ИД-2 УК-6 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки Уметь: анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки Владеть: приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
ПК УВ-16	Способен выполнять функции преподавателя при реализации образовательных программ в образовательных организациях	ИД-1 ПКУВ-16 Демонстрирует знание структуры и основного содержания нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики, законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	Знать: содержание и структуру нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики, законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде Уметь: использовать нормативно-правовые акты в сфере образования и норм профессиональной этики, законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде Владеть: навыками работы с нормативно-правовыми актами

			в сфере образования и норм профессиональной этики, законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде
		ИД-2 ПКУВ-16 Выполняет функции преподавателя при реализации образовательных программ в образовательных организациях	Знать: функции преподавателя при реализации образовательных программ в образовательных организациях Уметь: использовать функции преподавателя при реализации образовательных программ в образовательных организациях Владеть: навыками преподавательской деятельности при реализации образовательных программ в образовательных организациях

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника, направленность Теплоэнергетические системы предприятий.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	
	Всего	семестр	Всего	семестр
		1		3
	з.е./час.	з.е./час.	з.е./час.	з.е./час.
1. Контактная работа, з.е./час, в том числе (час):	0,92/33	0,92/33	0,33/12	0,33/12
лекции	14	14(4)*	4(2)*	4(2)*
лабораторные работы	-	-	-	-
практические занятия	14	14(4)*	6	6
групповые консультации	1	1	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	3	-	-
промежуточная аттестация: экзамен	1	1	1	1
2. Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):	2,08/75	2,08/75	2,67/96	2,67/96
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям и т.п.	70	70	91	91
Подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5	5
Общая трудоемкость з. е./час.	3/108	3/108	3/108	3/108

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Самост. работа
		Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.	Командообразование 1. Команда как организационная форма коллективного управления 2. Типология и факторы формирования команд 3. Этапы командообразования 4. Методы и теоретические подходы к формированию команд	2	2	15
2.	Самоорганизация 1. Внешняя среда как условие самоорганизации 2. Виды самоорганизации 3. Самоорганизация как процесс 4. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации	4	4	15
3.	Причины и факторы поведения людей в коллективе 1. Основные теории поведения человека в организации 2. Индивид как субъект организационного поведения 3. Поведение в группе 3. Поведение в организации 4. Поведение в глобальной международной организации	4(2)*	4(2)*	20
4.	Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе 1. Индивидуальные представления и ценности 2. Причины и поступки при работе в коллективе	4(2)*	4(2)*	20
Итого:		14(4)*	14(4)*	70

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.2 Содержания дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества часов и видов учебных занятий (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Аудиторные занятия		Самост. работа
		Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.	Командообразование 1. Команда как организационная форма коллективного управления 2. Типология и факторы формирования команд 3. Этапы командообразования 4. Методы и теоретические подходы к формированию команд	1(1)*	1	20
2.	Самоорганизация 1. Внешняя среда как условие самоорганизации 2. Виды самоорганизации 3. Самоорганизация как процесс 4. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации	1(1)*	1	20
3.	Причины и факторы поведения людей в коллективе 1. Основные теории поведения человека в организации 2. Индивид как субъект организационного поведения 3. Поведение в группе 3. Поведение в организации 4. Поведение в глобальной международной организации	1	2	30
4.	Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе 1. Индивидуальные представления и ценности 2. Причины и поступки при работе в коллективе	1	2	21
Итого:		4(2)*	6	91

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.3 Содержание разделов дисциплины (модуля)

4.3.1. Лекции

№ п/п	Номер и тема лекции Содержание лекции	Трудоемкость час.	
		очно	заочно
1.	ЛЕКЦИЯ №1 Тема: «Командообразование» Команда как организационная форма коллективного управления. Типология и факторы формирования команд. Этапы командообразования. Методы и теоретические подходы к формированию команд	2	1(1)*
2.	ЛЕКЦИЯ №2 Тема: «Самоорганизация» Внешняя среда как условие самоорганизации. Виды самоорганизации. Самоорганизация как процесс. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации.	4	1(1)*
3.	ЛЕКЦИЯ №3 Тема: «Причины и факторы поведения людей в коллективе» Основные теории поведения человека в организации. Индивид как субъект организационного поведения. Поведение в группе. Поведение в организации. Поведение в глобальной международной организации	4(2)*	1
4.	ЛЕКЦИЯ №4 Тема: «Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе» Индивидуальные представления и ценности. Причины и поступки при работе в коллективе.	4(2)*	1
Итого		14(4)*	4(2)*

4.3.2. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.3.3 Практические занятия

№ п/п	Наименование тем дисциплин	Номер и тема практической работы	Трудоемкость час.	
			очно	заочно
1.	Командообразование	№1. Команда как организационная форма коллективного управления. Типология и факторы формирования команд. Этапы командообразования. Методы и теоретические подходы к формированию команд.	2	1
2.	Самоорганизация	№2. Внешняя среда как условие самоорганизации. Виды самоорганизации.	2	0,5
		№3. Самоорганизация как процесс. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации.	2	0,5
3.	Причины и факторы поведения людей в коллективе	№4. Основные теории поведения человека в организации. Индивид как субъект организационного поведения. Поведение в группе.	2(2)*	1
		№5. Поведение в организации. Поведение в глобальной международной организации.	2	1
4.	Индивидуальные представления, ценности	№6. Индивидуальные представления и ценности.	2(2)*	1
		№7. Причины и поступки при работе в коллективе.	2	1

	ности, поступки при работе в коллективе			
Всего			14(4)*	6

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «**Организационное поведение**» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий.

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной (заочной) формам обучения соответственно **75(96)** часа, из них **70(91)** часа выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов. При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к выполнению лабораторных работ, к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего осуществляется перед началом чтения лекции, выполнения лабораторных работ, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На заочной форме обучения, контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 ч. по очной форме и 5 ч. по заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к зачету. Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

№ № раз	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов очно (заочно)	Перечень учебно-методического обеспечения	Форма контроля
1	Командообразование	15(20)	[1], [2], [3], [4]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета
2	Самоорганизация	15(20)	[1], [2], [3]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета
3	Причины и факторы поведения людей в коллективе	20(30)	[2], [3], [4]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета
4	Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе	20(21)	[1], [2], [3]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета
9	Подготовка к промежуточной аттестации: зачёт	5(5)	[1],[2],[3],[4],[5] Конспект лекций	Подготовка к промежуточной аттестации. Ответ во время зачета
Итого:		75(96)	-	-

* Перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

6. Фонд оценочных средств, для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины
1.	Командообразование 1. Команда как организационная форма коллективного управления 2. Типология и факторы формирования команд 3. Этапы командообразования 4. Методы и теоретические подходы к формированию команд	УК-3 УК-5 УК-6 ПК УВ-16	1-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
2.	Самоорганизация 1. Внешняя среда как условие самоорганизации 2. Виды самоорганизации 3. Самоорганизация как процесс 4. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации	УК-3 УК-5 УК-6 ПК УВ-16	2-ой рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
3.	Причины и факторы поведения людей в коллективе 1. Основные теории поведения человека в организации 2. Индивид как субъект организационного поведения 3. Поведение в группе 3. Поведение в организации 4. Поведение в глобальной международной организации	УК-3 УК-5 УК-6 ПК УВ-16	3-ий рейтинг контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
4.	Индивидуальные представления, ценности, поступки при работе в коллективе 1. Индивидуальные представления и ценности 2. Причины и поступки при работе в коллективе	УК-3 УК-5 УК-6 ПК УВ-16	3-ий рейтинг контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к практическим занятиям)

6.2. Показатели и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика. Промежуточный контроль – это своего рода микроэкзамен по пройденному материалу учебной дисциплины. Он может проводиться, как в устной, так и в письменной форме, а также в виде тестового контроля.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контроль-

ных заданий, за выполнение и успешную защиту лабораторных работ, за активное участие на семинарских и практических занятиях);

- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (тестовые задания и коллоквиум);

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов, из которых на долю текущего контроля приходится 10 баллов, а остальные 10 баллов студент может получить по результатам промежуточного контроля.

Критериями оценки сформированности компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплин.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания руководствуемся следующим:

15-20 баллов – студент получает при **высоком** уровне овладения компетенциями и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

Это позволяет получить студенту «автоматом» (при 55 и более баллов) или на промежуточной аттестации (при 45 и более баллов) оценку «отлично».

10-14 баллов – студент получает при **среднем** уровне овладения компетенциями и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

До 10 баллов – студент получает при **пороговом** уровне овладения компетенциями и частично с пробелом освоении знания, умения и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Рабочей программой дисциплины «Организационное поведение» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ПК УВ-16 Способен выполнять функции преподавателя при реализации образовательных программ в образовательных организациях

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы «Теплоэнергетика и теплотехника»

Код компетенции	Дисциплины, практики, через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
------------------------	---	---

УК-3	Б1.О.05 Организационное поведение	1
	Б2.О.06(П) Производственная практика, научно-производственная	3
	Б2.О.07(П) Производственная практика, технологическая	3
	Б2.О.08(П) Производственная практика, эксплуатационная	3
	Б2.О.09(Пд) Производственная практика, преддипломная	4
УК-5	Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	4
	Б1.О.05 Организационное поведение	1
	Б1.В.09 Педагогика и психология высшей школы	1
	Б2.О.01(У) Учебная практика, по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	1
	Б1.О.01 Иностранный язык	2
УК-6	Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	4
	Б1.О.05 Организационное поведение	1
	Б1.В.09 Педагогика и психология высшей школы	1
	Б2.О.01(У) Учебная практика, по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	1
	Б2.О.02(У) Учебная практика, по получению первичных навыков педагогической работы	2
ПК УВ-16	Б2.О.05(П) Производственная практика, педагогическая	2
	Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	4
	Б1.О.05 Организационное поведение	1
	Б1.В.09 Педагогика и психология высшей школы	1
	Б2.О.01(У) Учебная практика, по получению первичных навыков работы с программным обеспечением применительно к области (сфере) профессиональной деятельности	1
ПК УВ-16	Б2.О.02(У) Учебная практика, по получению первичных навыков педагогической работы	2
	Б2.О.05(П) Производственная практика, педагогическая	2
	Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	4

** Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин и прохождения практик.*

7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине применяется бально-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу бально-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация - зачет.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от семестрового зачета (получить его «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент набрал по итогам текущего рейтинга 49 и более баллов, то он получает зачёт «автоматом».

Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Каждая контрольная точка, (согласно календарного учебного графика в семестре их 3), оценивается в 20 баллов, из которых 10 приходится на текущий контроль, 10 баллов на проме-

жуточный. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации (зачет).

Промежуточная аттестация - экзамен.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от семестрового экзамена (получить их «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов то он получает, «автоматом» оценку - «хорошо», **55** и выше «отлично».

Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Каждая контрольная точка, (согласно календарного учебного графика в семестре их 3), оценивается в 20 баллов, из которых 10 приходится на текущий контроль, 10 баллов на промежуточный. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации (экзамен).

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «отлично».

Индикаторы достижения компетенции*

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ИД-1 ук-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	Знать: роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	не знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	частично знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	знает на достаточно высоком уровне роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	на высоком уровне знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом
	Уметь: распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом	не умеет распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом	частично умеет распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом	умеет на достаточно высоком уровне распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом	умеет на высоком уровне распределять роли в команде, определять типы руководителей и способы управления коллективом
	Владеть: навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом	не владеет навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом	частично владеет навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом	хорошо владеет навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом	на высоком уровне владеет навыками командной работы, взаимодействия с руководителем и способами управления коллективом
ИД-2 ук-3 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Знать: принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели	не знает принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели	частично знает принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели	знает на достаточно высоком уровне принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели	знает на высоком уровне принципы руководства членами команды для достижения поставленной цели
	Уметь: руководить коллективом для	не умеет руководить коллективом	частично умеет руководить колл-	умеет на достаточно высоком уровне	умеет на высоком уровне руково-

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	достижения поставленной цели	для достижения поставленной цели	лективом для достижения поставленной цели	руководить коллективом для достижения поставленной цели	дидь коллективом для достижения поставленной цели
	Владеть: приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели	не владеет приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели	частично владеет приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели	хорошо владеет приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели	на высоком уровне владеет приемами и навыками руководства членами команды для достижения поставленной цели
ИД-1 <small>ук-5</small> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: особенности различных культур и наций	не знает особенности различных культур и наций	частично знает особенности различных культур и наций	знает на достаточно высоком уровне особенности различных культур и наций	знает на высоком уровне особенности различных культур и наций
	Уметь: понимать особенности различных культур и наций	не умеет понимать особенности различных культур и наций	частично умеет понимать особенности различных культур и наций	умет на достаточно высоком уровне понимать особенности различных культур и наций	умет на высоком уровне понимать особенности различных культур и наций
	Владеть: приемами анализа особенностей различных культур и наций	не владеет приемами анализа особенностей различных культур и наций	частично владеет приемами анализа особенностей различных культур и наций	хорошо владеет приемами анализа особенностей различных культур и наций	на высоком уровне владеет приемами анализа особенностей различных культур и наций
ИД-2 <small>ук-5</small> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Знать: принципы социального взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий	не знает принципы социального взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий	фрагментарно знает принципы социального взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий	хорошо знает принципы социального взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий	на высоком уровне знает принципы социального взаимодействия, учитывающие общее и особенное различных культур и религий
	Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	не умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	частично умеет выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	умет на достаточно высоком уровне выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	умет на высоком уровне выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий
	Владеть: навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий	не владеет навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий	частично владеет навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий	хорошо владеет навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий	на высоком уровне владеет навыками социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий
ИД-1 <small>ук-6</small> Оценивает свои ресурсы и их	Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для ус-	не знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, времен-	частично знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуатив-	знает на достаточно высоком уровне свои ресурсы и их пределы (личност-	на высоком уровне знает свои ресурсы и их пределы (лично-

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	пешного выполнения полученного задания	ные) для успешного выполнения полученного задания	ные, временные) для успешного выполнения полученного задания	ные, ситуативные, временные) для успешного выполнения полученного задания	стные, ситуативные, временные) для успешного выполнения полученного задания
	Уметь: оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания	не умеет оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания	частично умеет оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания	умет на достаточно высоком уровне оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания	умет на высоком уровне оптимально оценивать и использовать свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания
	Владеть: приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания	не владеет приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания	частично владеет приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания	хорошо владеет приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания	на высоком уровне владеет приемами оптимизации и использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания
ИД-2 ук-6 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	не знает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	частично знает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	знает на достаточно высоком уровне приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	на высоком уровне знает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
	Уметь: анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	не умеет анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	частично умеет анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	умет на достаточно высоком уровне анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	умет на высоком уровне анализировать приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
	Владеть: приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	не владеет приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	фрагментарно владеет приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	хорошо владеет приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	на высоком уровне владеет приемами и методами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
ИД-1 ПКУВ-16 Демонстрирует	Знать: содержание и структуру нормативно-правовых актов в сфере образования и	не знает содержание и структуру нормативно-правовых актов в	частично знает содержание и структуру нормативно-правовых	знает на достаточно высоком уровне содержание и структуру норма-	на высоком уровне знает содержание и структуру нормативно-

[illegible]

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
		зациях	зовательных организациях	тельных организациях	грамм в образовательных организациях

**На этапе освоения дисциплины*

Для допуска к зачёту, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачёту. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольная работа, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

Для допуска к зачёту студенту необходимо восстановить пробелы, как по текущему, так и по промежуточному контролю. На зачёте студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Для допуска к экзамену, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к экзамену. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольная работа, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

Для допуска к экзамену студенту необходимо восстановить пробелы, как по текущему, так и по промежуточному контролю. На экзамене студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Студент, набравший по итогам текущего и промежуточного контроля по дисциплине менее 30 баллов, после всех разрешенных отработок может получить оценку не выше «удовлетворительно».

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (зачтено / отлично)	85-100	оценку « зачтено / отлично » заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (зачтено / хорошо)	70-84	оценку « зачтено / хорошо » заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (зачтено / удовлетворительно)	60-69	оценку « зачтено / удовлетворительно » заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.

Минимальный уровень «2» (незачтено / не удовлетворительно)	0-59	оценку «незачтено / неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.
--	------	--

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенции в процессе освоения ОПОП

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся.

1. Организационное поведение (ОП) - это:

- А. реакция на внутреннюю среду;
- Б. реакция на внешнюю среду;
- В. реакция на уровень заработной платы.

2. Организационное поведение представляет собой комбинацию двух нетрадиционных дисциплин в школах бизнеса:

- А. экономики и обществоведения;
- Б. обществоведения и философии;
- В. менеджмента и человеческих отношений;
- Г. организации и управления.

3. Организация - это:

- А. специфический специальный объект;
- Б. специфический политический объект;
- В. специфический классовый объект.

4. Муниципальные организации - это:

- А. собственность государства;
- Б. собственность физических и юридических лиц;
- В. собственность местных органов власти и органов местного самоуправления.

5. В зависимости от отношения прибыли организации подразделяются:

- А. производственные;
- Б. снабженческие;
- В. коммерческие и некоммерческие.

6. Виртуальная организация - это:

- А. вариант организации производства;
- Б. вариант организации управления;
- В. вариант организации досуга.

7. Поведение имеет свои особенности:

- А. причинность, целенаправленность, мотивированность;
- Б. экономичность, мудрость, степенность;
- В. организованность, доступность, принципиальность.

8. Степень конгруэнтности - это:

- А. соответствие работника своей должности;
- Б. соответствие уровня зарплаты потребностям работников;
- В. соответствие ценностей работника и организации.

9. Бихевиоризм это:

- А. исследование личности на основе традиции и обычаев;
- Б. исследование личности на основе уровня ее обеспеченности;
- В. исследование личности на основе теории научения.

10. Детерминанты личности - это:

- А. экономические, политические факторы;
- Б. организационные, физико-химические факторы;
- В. биологические, социальные и культурные факторы.

- 11. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению организационного поведения, делятся на три группы:**
А. политические, экономические, философские;
Б. демографические характеристики, компетентность, психологические особенности;
В. социальные особенности, политические и национальные особенности.
- 12. Экстерналы, кому свойствен внешний локус контроля, полагают, что все жизненные события - это:**
А. результат экономического состояния общества;
Б. результат социального состояния общества;
В. результат их собственных решений.
- 13. Интерналы, кому свойствен внутренний локус контроля полагают, что все жизненные события - это:**
А. результат решения властей;
Б. результат влияния независимых от них факторов;
В. результат их собственных решений.
- 14. Авторитаризм – это модель поведения, основанная на:**
А. методе убеждения;
Б. методе принуждения;
В. методе стимулирования.
- 15. Макиавеллизм. Лица, которым свойственна эта черта, исходят из того, что:**
А. цель не оправдывает средства;
Б. цель должна быть четко выраженной;
В. цель оправдывает средства.
- 16. Догматизм - это:**
А. наличие сомнений в своей правоте;
Б. отсутствие сомнений в своей правоте;
В. ни то, ни другое.
- 17. Когнитивный диссонанс это то состояние, когда:**
А. одновременно располагает множеством противоречивых знаний об одном объекте;
Б. не располагает ни одним вариантом знаний об одном объекте;
В. одновременно располагает двумя противоречивыми знаниями об одном объекте.
- 18. Вовлеченность в работу зависит от:**
А. личностных и организационных факторов;
Б. традиций и обычаев;
В. экономических и политических факторов.
- 19. Различают три разновидности приверженности организации:**
А. рациональную, экономическую, политическую;
Б. воспитание, инициирование, активизация и мотивирование;
В. патриотизм, воспитание, отношение к окружающим.
- 20. Мотивация - это:**
А. знание, воспитание, умение и опыт;
Б. воспитание, инициирование, активизация и мотивирование;
В. патриотизм, воспитание, отношение к окружающим.
- 21. Функциональные группы - это:**
А. группы, созданные для достижения определенной цели;
Б. группы, ориентированные на долговременное выполнение определенных обязанностей;
В. группы, непосредственно занимающиеся производственной деятельностью.
- 22. Бурление, как стадия формирования и развития группы - это:**
А. конструктивное приспособление членов группы друг к другу;

- Б. возникновение конфликтов между членами группы;
- В. члены группы эффективно работают в соответствии с постановленной целью.

23. Роли индивида в группе могут быть:

- А. социальными, экономическими, политическими;
- Б. предполагаемыми, воспринимаемыми, предписанными;
- В. предписанными, формальными, осознанными.

24. Исследования показывают, что наиболее эффективны группы:

- А. из 10 и более человек;
- Б. из 2-3 человек;
- В. из 5-7 человек.

25. Рекомендации по взаимодействию с неформальными группами:

- А. запретить, чтоб не мешали основной работе;
- Б. признать их существование, но не привлекать их к принятию решений;
- В. признавать их существование и привлекать их к принятию решений.

26. Самоуправляемая команда:

- А. не несет ответственности за результаты деятельности своих членов;
- Б. несет ответственность за результаты деятельности своих членов;
- В. делит ответственность с вышестоящей организацией.

27. Конфликты бывают:

- А. управляемые, неуправляемые;
- Б. осознанные, неосознанные;
- В. нужные, ненужные.

28. Методы управления конфликтами:

- А. экономические, политические;
- Б. административные, межгрупповые формы взаимодействия и переговоры;
- В. силовые, родственные.

29. Лидер – мотиватор - это:

- А. осуществляющий функцию увеличения возможностей и способов выхода за пределы проблемной ситуации;
- Б. осуществляющий мобилизацию и побуждение к деятельности;
- В. распределяющий функции между членами группы.

30. Под коммуникацией понимается:

- А. обмен техникой, технологией;
- Б. обмен идеями, мнениями и информацией;
- В. обмен специалистами.

31. Вербальная коммуникация - это:

- А. коммуникация, осуществляемая письменно;
- Б. коммуникация, осуществляемая устно;
- В. коммуникация, осуществляемая через электронные системы связи.

32. Такесические средства общения - это:

- А. послание воздушного поцелуя;
- Б. прикосновение в форме рукопожатия, похлопывания, поцелуя;
- В. приветствие без рукопожатия.

33. Временные барьеры – коммуникативные барьеры, возникающие вследствие:

- А. решения правительства;
- Б. нежелания отправителя;
- В. недостатка времени для осуществления полной коммуникации.

34. Жизненный цикл организации состоит из:

- А. 5 стадий;
- Б. 4 стадий;
- В. 8 стадий.

35. Корпоративная культура организации относится к факторам:

- А. внешней среды;
 - Б. внутренней среды;
 - В. универсальной среды.
- 36. Система ценностей организации это:**
- А. основные экономические положения;
 - Б. основные социальные положения;
 - В. основные философские положения и идеи.
- 37. Корпоративной культуре присущи:**
- А. формальность, выборность, неустойчивость;
 - Б. всеобщность, неформальность, устойчивость;
 - В. эгоистичность, размытость, неперспективность.
- 38. Под деловой репутацией организации понимается:**
- А. объем произведенной продукции;
 - Б. объем реализованной продукции;
 - В. разница между покупной ценой организации и стоимостью всех активов и обязательств.
- 39. Бренд товара - это:**
- А. цена товара;
 - Б. торговая марка товара;
 - В. объем товара.
- 40. Носителями нововведения являются техника и:**
- А. технология;
 - Б. политическая власть;
 - В. люди.
- 41. Организационный стресс приводит:**
- А. к убыточности предприятия;
 - Б. к банкротству, ликвидации;
 - В. к слиянию с другими предприятиями.
- 42. Человек в состоянии стресса, по сравнению со спокойным состоянием:**
- А. не способен ни к чему;
 - Б. способен на невероятные поступки;
 - В. абсолютно не меняется.
- 43. Организационные факторы, вызывающие стресс:**
- А. взаимоотношения в организации, недостаточная нагрузка сотрудника;
 - Б. отсутствие работы или длительный поиск, конкуренция на рынке труда;
 - В. состояние здоровья, семейные проблемы.
- 44. Сколько уровней управления стрессом существуют:**
- А. два уровня;
 - Б. три уровня;
 - В. четыре уровня.
- 45. Активность - это:**
- А. выполнение намеченного;
 - Б. постепенное приближение к поставленной цели;
 - В. проявление внешней большой энергии.
- 46. Девиация - это:**
- А. действия, которые вписываются в рамки закона;
 - Б. действия, которые не вписываются в рамки закона;
 - В. действия, регулируемые национальными традициями и обычаями.
- 47. Поведение в процессе деятельности по Томпсону делится на:**
- А. попугаи, лошади, буйволы и кошки;
 - Б. ястребы, ослы, стервятники и волчьи стаи;
 - В. курицы, собаки, бараны и соловьи.
- 48. Продвижение работника по службе может осуществляться:**

- А. по вертикали;
- Б. по горизонтали;
- В. по кругу.

49. Ротация кадров - это:

- А. сокращение кадров;
- Б. увеличение кадров;
- В. обновление кадров.

50. Мультинациональная компания - это:

- А. мононациональная организация;
- Б. многонациональная организация, имеющая предприятия в различных странах, где каждая из них остается самостоятельной;
- В. многонациональная организация, не имеющая своих предприятий в других странах.

7.3.2. Задание для подготовки к бально-рейтинговым контрольным мероприятиям

1-ый рейтинг контроль

1. Команда как организационная форма коллективного управления
2. Типология и факторы формирования команд
3. Этапы командообразования
4. Внешняя среда как условие самоорганизации
5. Виды самоорганизации
6. Самоорганизация как процесс
7. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации
8. Методы и теоретические подходы к формированию команд

2-ой рейтинг контроль

1. Основные теории поведения человека в организации
2. Индивид как субъект организационного поведения
3. Поведение в группе
4. Поведение в организации
5. Поведение в глобальной международной организации
6. Индивидуальные представления и ценности
7. Причины и поступки при работе в коллективе

7.3.3. Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию

1. Что нового вносит изучение дисциплины организационное поведение в подготовку теплоэнергетиков и теплотехников?
2. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
3. В чем состоит сущность организационного поведения?
4. Команда как организационная форма коллективного управления
5. Типология и факторы формирования команд
6. Этапы командообразования
7. Внешняя среда как условие самоорганизации
8. Виды самоорганизации
9. Самоорганизация как процесс
10. Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации
11. Методы и теоретические подходы к формированию команд
12. Основные теории поведения человека в организации
13. Индивид как субъект организационного поведения
14. Поведение в группе
15. Поведение в организации
16. Поведение в глобальной международной организации
17. Индивидуальные представления и ценности

18. Причины и поступки при работе в коллективе
19. Почему вид организации предопределяет поведение сотрудников?
20. Какова роль теорий личности?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Балльно - рейтинговая система требует четких правил ее проведения, причем эти правила должны быть, хорошо известны обучающимся. Это достигается ознакомлением каждого обучающегося с вышеуказанными положениями.

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных проректором по УР календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки (специальности), которые размещаются на информационных стендах институтов (факультетов) и на сайте университета в установленные сроки.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2025. – 268 с. : табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720274> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05992-6. – Текст : электронный.

2. 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> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.

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

Дополнительная литература:

4. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие : [16+] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720212> (дата обращения: 04.06.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05372-6. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д.М. Организационное поведение: Основы управления / Д.М. Джордж, Г.Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е.А. Климова ; пер. с англ. В.Н. Егорова. – М.: Юнити, 2015. - 460 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: по подписке. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>

9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- **ЭБС «Издательства Лань»**
Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»
ООО «Издательство Лань».
Лицензионный договор № 003/2025-44Ф3 от 22.05.25 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- **Сетевая электронная библиотека**
ООО «ЭБС ЛАНЬ»
Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный
<http://e.lanbook.com/>
<http://seb.e.lanbook.com/>
- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**
ООО «Директ-Медиа»
Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год
<http://biblioclub.ru>
- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**
ООО Научная электронная библиотека.
Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год
<http://elibrary.ru>

Гарант

ООО «Гарант-КБР» Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практических и семинарских занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Для подготовки и выполнения практических заданий студенту следует завести отдельную тетрадь. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособия, дополнительной литературы, интернет - источников.

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.). Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;

- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме,
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенту следует тщательно готовиться к модульному тестированию, контрольным работам, контрольным опросам, прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «**Организационное поведение**» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом с оценкой.

11. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

11.1 Лицензионное программное обеспечение

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.ВУЗ 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020» лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition № лицензии 26ЕС-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

11.2 Интернет-ресурсы свободного доступа

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/
Библиотека бесплатных электронных книг на тему	www.finbook.biz

бизнеса, финансов, менеджмента, экономики.	
Административно-Управленческий Портал - публикации по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу.	www.aup.ru
Корпоративный менеджмент	www.cfin.ru
Справочно-правовая система ГАРАНТ	http://www.garant.ru ;

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п./п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Аудитории (№ 501) для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, компьютер с выходом в Интернет.
2.	Лабораторный практикум	Аудитория №515 для проведения практических занятий в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, лабораторное оборудование*, экран настенный, проектор, компьютер с выходом в Интернет.
3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория №411 (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Доска аудиторная, специализированная мебель, компьютеры с выходом в Интернет