

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИ-
ВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института

М.В. Черников

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Для направления подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Кафедра: Организации и экономики фармации

Курс – 1

Семестр – 1

Форма обучения – очно-заочная

Лекции – 20 часов

Практические занятия – 34 часа

Самостоятельная работа: – 81 часов

Промежуточная аттестация: Экзамен – 9 часов (1 семестр)

Всего: 4 ЗЕ (144 часа)

Пятигорск, 2021

Разработчики программы:
Доцент, канд.экон.наук

_____ Е.А. Сергеева

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры организации и экономики фармации

протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

Заведующий кафедрой организации и экономики фармации, д-р фарм. наук, профессор

_____ В.В. Гацан

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин

протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

Председатель УМК

_____ Е.В. Говердовская

Рабочая программа дисциплины согласована с библиотекой

Заведующий библиотекой

_____ Л.В. Глущенко

Декан фармацевтического факультета

_____ М.В. Ларский

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Центральной методической комиссии

протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

Председатель ЦМК

_____ М.В. Черников

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Ученого совета

протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

1. Пояснительная записка

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1.1. Цель дисциплины - приобретение студентами необходимых знаний и навыков в области управления организационным поведением, использования адекватных методов стимулирования эффективной деятельности и взаимодействия внутри коллектива.

1.2. Задачи дисциплины:

- раскрытие понятийного аппарата, основ организационного поведения, рассмотрение истории развития организационного поведения, современных концепций и подходов;
- изучение основных теорий и концепций для моделирования организационного поведения;
- усвоение содержания организационного поведения, специфических особенностей на предприятиях торговли и общественного питания;
- изучение личности и группы как субъектов организационного поведения;
- рассмотрение организационной культуры и ее связи с организационным поведением;
- формирование у студентов навыков творческого использования приобретенных знаний для профессионального выполнения функций менеджера.

1.3. Место дисциплины в структуре ОП

Блок 1, обязательная часть

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Уровень усвоения			
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Продуктивный	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.1. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия;	- роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; - данные социологических и социально-психологических исследований; - роль и зна-				+		

		<p>чение морали и нравственной культуры в социальной инженерии;</p> <ul style="list-style-type: none"> – структуру познавательной деятельности и условия ее организации; – методы и средства познания, различные формы и методы–обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии; 					
	<p>УК-3.1.2. Знает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;</p>	<ul style="list-style-type: none"> – основные теории и концепции управления конфликтами; – способы разрешения конфликтных ситуаций; 				+	
	<p>УК-3.2.1. умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечива-</p>		<ul style="list-style-type: none"> – выявлять причины организационных конфликтов и 				+

	ющие успешную работу в коллективе;		споров; – предупреждать конфликты; – разрешать конфликтные ситуации;				
	УК-3.2.2. Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.		– оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций; – анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний для определения поведения организации; – ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования; – планировать, организовывать и контролировать свою профессиональную			+	

			<p>деятельность;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать исследовательские методы для анализа текущих ситуаций; - применять рекомендации, полученные в ходе исследований для управления корпоративными культурами и изменениями. 				
	<p>УК-3.3.1. Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде;</p>			<ul style="list-style-type: none"> - навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; - мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; 			+
	<p>УК-3.3.2. Владеет методами планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений;</p>			<ul style="list-style-type: none"> - использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; 			+

<p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;</p>	<p>ОПК-3.1.3 Знает основы современной философии и концепций управления человеческими ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления, применяя теоретические положения в практике управления человеческими ресурсами организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – сущность основных теорий мотивации; – типы, виды и формы мотивации труда; – содержание лидерства и власти; – основные научные подходы к исследованию лидерства; – методы изучения личности в организации; – содержание базовых теорий и концепций корпоративных культур; - методологические и методические подходы к анализу процессов в организации. 			+		
	<p>ОПК-3.2.3. Умеет разрабатывать стратегии, политику управления челове-</p>		<p>– производить сравнительный анализ теорий мотивации;</p>			+	

	<p>ческими ресурсами, совершенствование кадровых процессов на предприятии в условиях сложной, динамичной среды и оценивает последствия организационно-управленческих решений</p>		<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала организации; – проводить аудит человеческих ресурсов; – осуществлять диагностику организационной культуры; 				
	<p>ОПК-3.3.2. Владеет практическими приемами организации кадровых процессов и применяет знания в области управления человеческими ресурсами к разработке обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости;</p>			<ul style="list-style-type: none"> - умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. - применения различных способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом 			+

2. Учебная программа дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа (ов)

Вид учебной работы	Часы	
	Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Занятия лекционного типа	20	20
Занятия семинарского типа	34	34
Самостоятельная работа (всего)	81	-
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	9	
Общая трудоемкость: 4 ЗЕ, 144 часа	144	54

2.2. Содержание дисциплины

Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации

Модульная единица 1. Менеджер как личность способная работать в коллективе.

Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения.

Модульная единица 2. Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации.

Поведение как категория организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Социальные и этнические различия в системе организации.

Модульная единица 3. Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства

Сущность организации работы в конфессиональных коллективах. Аудит человеческих ресурсов Диагностика организационной культуры. Правила организаторской работы и культуры в организации. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности.

Модульная единица 4. Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала

Основы толерантности в организации. Сущность социально-психологических методов руководства. Мотивация социального поведения работника. Поощрение и наказание.

Модульная единица 5. Взаимоотношения с персоналом

Виды и культура общения. Приемы общения с персоналом. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой. Как распознать нерадивого работника

Модуль 2. Основы организационного поведения

Модульная единица 6. Личность как субъект организационного поведения

Понятие личности и ее свойства. Типы поведения личности в организации. Построение деловой карьеры. Социально-демографические особенности и личные качества работников

Модульная единица 7. Потребности и мотивы

Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Модель мотивационного процесса. Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль. Поведение человека.

Модуль 3. «Управление человеческими ресурсами»

Модульная единица 8. Группа как субъект организационного поведения и объект управления Конфликты в организации

Понятие и типология малых профессиональных групп. Этапы развития групп и команд. Явление конформизма. Команда как особая разновидность групп. Определение конфликта, основные типы конфликтов. Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия. Управление конфликтами в организации. Коммуникации в организационном поведении. Групповые и организационные коммуникации.

Модульная единица 9. Лидерство, власть и влияние

Понятие лидерства и руководства. Основные теории лидерства. Стиль руководства в управлении организацией. Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики. Принципы формирования команды для управления организацией

Модульная единица 10. Корпоративная культура и её поведенческое проявление

Понятие и содержание организационной культуры. Функции и факторы организационной культуры. Модель формирования корпоративной культуры. Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях. Тема 6. Корпоративная этика. Понятие корпоративной этики. Нормативные и законодательные основы корпоративной этики. Морально – этическая база корпоративной этики. Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики

2.3. Тематический план занятий лекционного типа

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации		
1	Менеджер как личность способная работать в коллективе. Научные основы, подходы и методы изучения организационного пове-	2

	дения. Методы исследования организационного поведения Основополагающие концепции организационного поведения	
2	Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации Поведение как категория организационного поведения Социальные и этнические различия в системе организации	2
3	Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства Сущность организации работы в конфессиональных коллективах. Аудит человеческих ресурсов Диагностика организационной культуры Правила организаторской работы и культуры в организации	2
4	Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала Основы толерантности в организации Сущность социально-психологических методов руководства	2
Модуль 2. Основы организационного поведения		
5	Взаимоотношения с персоналом Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой Как распознать нерадивого работника	2
6	Потребности и мотивы Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Модель мотивационного процесса	2
Модуль 3. «Управление человеческими ресурсами»		
7	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации Команда как особая разновидность групп Определение конфликта, основные типы конфликтов Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия	2
8	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации Управление конфликтами в организации Коммуникации в организационном поведении Групповые и организационные коммуникации	2
9	Лидерство, власть и влияние Понятие лидерства и руководства Основные теории лидерства Стиль руководства в управлении организацией Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач	2
10	Корпоративная культура и её поведенческое проявление Понятие и содержание организационной культуры <i>Функции и факторы организационной культуры</i>	2
	Итого	20

2.4. Тематический план контактной работы обучающегося на занятиях семинарского типа

№	Тематические блоки	Часы (ака-дем.)
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации		
1	Менеджер как личность способная работать в коллективе. Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения Основополагающие концепции организационного поведения	2
2	Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации Социальные и этнические различия в системе организации	2
3	Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства Сущность организации работы в конфессиональных коллективах. Аудит человеческих ресурсов Диагностика организационной культуры Правила организаторской работы и культуры в организации	2
4	Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства Диагностика организационной культуры Правила организаторской работы и культуры в организации	2
5	Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала Часть 1 Мотивация социального поведения работника Поощрение и наказание	2
6	Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала. Часть 2 Мотивация социального поведения работника Поощрение и наказание	2
Модуль 2. Основы организационного поведения		
7	Взаимоотношения с персоналом. Часть 1 Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой Как распознать нерадивого работника	2
8	Взаимоотношения с персоналом. Часть 2 Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой Как распознать нерадивого работника	2
9	Потребности и мотивы. Часть 1 Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Поведение человека	2
10	Потребности и мотивы. Часть 2 Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Поведение человека	2
Модуль 3. «Управление человеческими ресурсами»		
11	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации.	2

	Понятие и типология малых профессиональных групп Этапы развития групп и команд Явление конформизма	
12	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации. Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия Управление конфликтами в организации	2
13	Лидерство, власть и влияние. Часть 1 Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики Принципы формирования команды для управления организации	2
14	Лидерство, власть и влияние. Часть 2 Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики Принципы формирования команды для управления организации	2
15	Корпоративная культура и её поведенческое проявление. Часть 1 Понятие и содержание организационной культуры Функции и факторы организационной культуры	2
16	Корпоративная культура и её поведенческое проявление. Часть 2 Понятие и содержание организационной культуры Функции и факторы организационной культуры	2
17	Корпоративная этика Понятие корпоративной этики Нормативные и законодательные основы корпоративной этики Морально – этическая база корпоративной этики	2
	Итого	34

2.5. Тематический план самостоятельной работы студента

№	Тема самостоятельной работы	Часы (ака-дем.)
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации		
1	Менеджер как личность способная работать в коллективе. Методы исследования организационного поведения Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	6
2	Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации. Теории поведения человека в организации. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	6
3	Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	8
4	Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала. Сущность социально-психологических методов руководства Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендо-	8

	ванную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	
Модуль 2. Основы организационного поведения		
5	Взаимоотношения с персоналом. Виды и культура общения Приемы общения с персоналом. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	8
6	Личность как субъект организационного поведения. Понятие личности и ее свойства Типы поведения личности в организации Построение деловой карьеры Социально-демографические особенности и личные качества работников. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	8
7	Потребности и мотивы Модель мотивационного процесса Трудовая дисциплина. Социальный контроль и самоконтроль Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	8
Модуль 3. «Управление человеческими ресурсами»		
8	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации. Понятие и типология малых профессиональных групп Этапы развития групп и команд Явление конформизма Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия Управление конфликтами в организации Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	10
9	Лидерство, власть и влияние. Основные теории лидерства Стиль руководства в управлении организацией. Принципы формирования команды для управления организацией. Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	7
10	Корпоративная культура и её поведенческое проявление. Модель формирования корпоративной культуры Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	6
11	Корпоративная этика. Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	6
	Итого	81

3. Рабочая учебная программа дисциплины

Наименование разделов дисциплины (модулей)	Аудиторные занятия					Всего часов на аудиторную работу	Самостоятельная работа студента	Экзамен	Итого часов	Часы контактной работы обучающегося с преподавателями	Компетенции			Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения, формы организации образовательной деятельности*	Формы текущей и промежуточной аттестации*
	лекции	семинары	лабораторные занятия (лабораторные работы, практикумы)	практические занятия, клинические практические занятия	курсовая работа						УК	ОПК	ПК		
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации	8			12		20	28		48	20		2		Л, ЛВ, МГ, Р, Дот	Т, ЗС, Р,С
Модуль 2. Основы организационного поведения	4			8		12	24		36	12		2	4	Л, ЛВ, МГ, Р, Дот	Т, ЗС, Р,С
Модуль 3. Управление человеческими ресурсами	8			14		22	29		51	22		2		Л, ЛВ, АТД, МГ, Р, Дот	Т, ЗС, Р,С
Промежуточная аттестация								9	9			2	4		Т, ЗС, С
Итого:	20			34		54	81	9	144	54					

* Образовательные технологии, способы и методы обучения: традиционная лекция (Л), лекция-визуализация (ЛВ), проблемная лекция (ПЛ), лекция – пресс-конференция (ЛПК), Занятие- конференция (ЗК), Тренинг (Т), дебаты (Д), мозговой штурм (МШ), мастер-класс (МК), круглый стол, активизация творческой деятельности (АТД), регламентированная дискуссия (РД), дискуссия типа форум (Ф), деловая и ролевая учебная игра (ДИ, РИ), метод малых групп (МГ), занятия с использованием тренажёров, имитаторов (Тр), компьютерная симуляция (КС), разбор клинических случаев (КС), подготовка и защита истории болезни (ИБ), использование компьютерных обучающих программ (КОП), интерактивных атласов (ИА), посещение врачебных конференция (ВК), участие в научно- практических конференциях (НПК), съездах, симпозиумах (СИМ) учебно-исследовательская работа студента (УИРС), проведение предметных олимпиад (О), подготовка письменных аналитических работ (АР), подготовка и защита рефератов (Р), проектная технология (ПТ), экскурсия (Э), подготовка и защита курсовых работ (Курс), дистанционные образовательные технологии (Дот), **ПП – практическая подготовка**. Формы текущей и промежуточной аттестации: Т – тестирование, Пр – оценка освоения практических навыков (умений), ЗС – решение ситуационных задач, КР – контрольная работа, КЗ – контрольное задание, Р – написание и защита реферата, Кл- написание и защита кураторского листа, С – собеседование по контрольным вопросам, Д – подготовка доклада и др.

4. Оценочные средства (фонд оценочных средств) для контроля уровня сформированности компетенций

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Пример вариантов контрольных работ для студентов (очно-заочная форма обучения)

Вариант 1

Задание.1

К понятию стресс индивида НЕ относится:

1. состояние общего напряжения организма
2. общее успокоение индивида
3. эмоциональное состояние
4. состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов
5. приспособительная реакция организма

Задание.2

Процессы управления стрессом на уровне организации НЕ включают:

1. Организацию консультационной помощи сотрудникам, внедрение программ оздоровления
2. организацию социальной поддержки, проведение психологического консультирования, реализацию программы оздоровления, использование диет
3. проведение различных тренингов
4. невмешательство в дела сотрудников
5. реализацию программ оздоровления, внедрение программ релаксации

Задание.3

Формальная власть личности, занимающей определенное положение в иерархии организации, -это...

1. авторитет
2. аттракция
3. харизма
4. полномочия
5. социальный статус

Тест:

1. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
 - б) манипулирование людьми;
 - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
 - г) предсказание поведения работника в будущем;
 - д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда их совершенствование.

2. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:
- а) индивид;
 - б) группа;
 - в) организация;
 - г) команда;
 - д) субъекты организации.
3. Отличительные черты науки об организационном поведении:
- а) междисциплинарный характер;
 - б) теоретический характер дисциплины;
 - в) комплексный прикладной характер дисциплины;
 - г) инструментальный характер дисциплины;
 - д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.
4. Методы исследования организационного поведения:
- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
 - б) наблюдение;
 - в) эксперимент (лабораторный и естественный);
 - г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
 - д) социометрический эксперимент.
5. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:
- а) в мотивировании труда;
 - б) в обеспечении стабильности деятельности;
 - в) в эффективном управлении группами людей;
 - г) в принятии и реализации управленческих решений;
 - д) в развитии организации.
6. Регуляторами поведения личностей и групп являются:
- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
 - б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распорядки и т.п.);
 - в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
 - г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
 - д) мораль как система нравственных норм.
7. Теория поведения человека в организации:
- а) школа научного управления;
 - б) административная школа;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) поведенческие науки;
 - д) исследование операций.
8. Критерии индивидуальной эффективности:
- а) способности;
 - б) мотивация;
 - в) знания, умения, навыки;
 - г) стратегия организации;
 - д) опыт.
9. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
- б) знания, навыки, умения;
- в) тип темперамента;
- г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
- д) принадлежность к различным социальным группам.

4.1.2. Примеры контрольных вопросов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2., ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

1. Назовите основные виды поведения в организации.
2. Какими формами характеризуется трудовое поведение?
3. Назовите критерии эффективности организации, сравните эффективность индивида и группы и покажите их взаимосвязи.
4. Какие элементы включает в себя внутренняя (социально-психологическая) структура личности? Какова их роль в формировании поведения человека?
5. Что является внешней (социальной) структурой личности? Как она влияет на поведение человека?
6. Какие основные признаки социальных различий в организации?
7. Какие основные признаки этнических различий в организации?

4.1.3. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2., ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

- Ситуация 1. Поведение сотрудников компании «Гранит».
- Ситуация 2. Квартет «Управление человеческими ресурсами».
- Ситуация 3. Формула успеха.
- Ситуация 4. Кадровая политика российской компании «Управление индивидуальным поведением и поведением групп».
- Ситуация 5. Найти свое место в жизни – сложная задача.
- Ситуация 6. Управление конфликтами в американской компании «Организационные перемены и организационное развитие»
- Ситуация 7. «Красный Октябрь» - российские традиции качества.

4.1.4. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2., ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. ххв.):

а) культурологический;

б) классический;

в) менеджмент человеческих отношений;

г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась

в:

а) 20-30 гг. XX в;

б) 30-40 гг. хх в;

в) 40-60 гг. XX в;

г) 60-70 гг. XX в;

д) 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

а) 2;

б) 3;

- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

7. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:

а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;

б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;

в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;

г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;

д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников

характеризует в большей степени:

а) миссию организации;

б) организационный климат;

в) наличие программ повышения квалификации;

г) уровень конфликтности в организации;

д) характер коммуникаций в организации.

9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш-проигрыш»;

в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

д) модель «проигрыш»;

10. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

в) модель «выигрыш»;

г) модель «проигрыш»;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

4.1.5. Примерная тематика рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2., ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

1. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.

2. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических преобразований.
3. Развитие теорий организационного поведения и теории организации на современном этапе.
4. Создание эффективной системы мотивации труда
5. Процесс управления современной организацией
6. Особенности действия законов теории организации в условиях перехода от индустриальной к постиндустриальной ступени экономического развития.
7. Роль формальных и неформальных групп в организации
8. Управление сопротивлениями при проведении стратегических преобразований
9. Организационно-правовые формы современных организаций
10. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на потенциал организации

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, собеседование.

4.2.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2., ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

1. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
 - б) манипулирование людьми;
 - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
 - г) предсказание поведения работника в будущем;
 - д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда их совершенствование.
2. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) индивид;
 - б) группа;
 - в) организация;
 - г) команда;
 - д) субъекты организации.
3. Отличительные черты науки об организационном поведении:
 - а) междисциплинарный характер;
 - б) теоретический характер дисциплины;
 - в) комплексный прикладной характер дисциплины;
 - г) инструментальный характер дисциплины;

д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.

4. Методы исследования организационного поведения:

- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент (лабораторный и естественный);
- г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
- д) социометрический эксперимент.

5. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

6. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);

б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распорядки и т.п.);

в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);

г) ситуация на рынке, на котором действует организация;

д) мораль как система нравственных норм.

7. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

8. Критерии индивидуальной эффективности:

- а) способности;
- б) мотивация;
- в) знания, умения, навыки;
- г) стратегия организации;
- д) опыт.

9. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;

б) знания, навыки, умения;

в) тип темперамента;

г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;

д) принадлежность к различным социальным группам.

4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Модели организационного поведения.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
2.	Понятие и сущность организационного поведения	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
3.	Роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
4.	Роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
5.	Социальные и этнические различия в системе организации.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
6.	Школа научного менеджмента	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
7.	Сущность организации работы в профессиональных коллективах	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
8.	Правила организаторской работы и культуры в организации	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
9.	Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
10.	Личность и организация: подходы к оценке личности и ее классификации.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
11.	Модель восприятия.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.;

		УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
12.	Фундаментальная ошибка атрибуции.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
13.	Модели человеческих потребностей.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
14.	Поведение групп в организации.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
15.	Определение, классификация, формирование групп.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
16.	Процесс влияния группы на индивида.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
17.	Сущность управления человеческими ресурсами.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
18.	Новые тенденции в управлении человеческими ресурсами.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
19.	Принципы управления человеческими ресурсами.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
20.	Система управления человеческими ресурсами.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
21.	Планирование персонала.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
22.	Отбор персонала.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.;

		УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
23.	Обучение и формирование карьеры.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
24.	Оценка результатов труда.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
25.	Модель организации систем вознаграждения.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
26.	Управление процессом мотивации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
27.	Лидерство и власть в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
28.	Менеджер и лидер.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
29.	Стресс. Понятие, симптомы, подходы к управлению.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
30.	Развитие концепций управления и организационного поведения.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
31.	Производственная психология и школа человеческих отношений.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.;

		УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
32.	Школа поведенческих наук.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
33.	Современные проблемы менеджмента.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
34.	Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
35.	Характеристика организации как системы.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
36.	Общие типы организаций и их характеристика.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
37.	Современный подход к управлению организацией.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
38.	Жизненный цикл организации.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
39.	Ценностные различия механистического и органического типов организации.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
40.	Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
41.	Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
42.	Модели организационного поведения.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
43.	Основы представления о личности.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.

44.	Модель формирования отношений.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
45.	Базисная модель человеческого поведения.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
46.	Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
47.	Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
48.	Модель опосредованного научения.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
49.	Психологическая типология: типы людей в бизнесе	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
50.	Основные принципы типоведения.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
51.	Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
52.	Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
53.	Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
54.	Источники стресса.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
55.	Модель стресса.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
56.	Процесс рационального принятия решений.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

57.	Модель креативности.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
58.	Ограниченная рациональность.	УК-3.1.1.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.
59.	Индивидуальные различия и организационные ограничения в принятии решений.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
60.	Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
61.	Основные этапы развития группы.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
62.	Влияние и подчинение в группе.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
63.	Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
64.	Виды солидарного поведения.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
65.	Основы социального влияния.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
66.	Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.;

		ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
67.	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
68.	Основные теории и концепции управления конфликтами	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
69.	Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
70.	Власть в организации. Характеристика каналов власти.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
71.	Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
72.	Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
73.	Источники организационной культуры.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
74.	Области проявления организационной культуры.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
75.	Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3;

		ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
76.	Оптимальный уровень конфликта в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
77.	Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
78.	Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
79.	Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
80.	Содержательные теории мотивации.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.
81.	Процессные теории мотивации.	УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; ОПК-3.1.3.; ОПК-3.2.3.; ОПК-3.3.2.

4.2.3. Пример экзаменационного билета

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра: Организации и экономики фармации
Дисциплина: Организационное поведение
Бакалавриат 38.03.02 «Менеджмент»
Учебный год: 2021-2022
Экзаменационный билет № 00

Экзаменационные вопросы:

1. Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.
2. Источники организационной культуры.
3. Экзаменационная задача:

Владелец и директор успешной украинской компании-ритейлера Тарас Б. отправляет Андрея и Остапа – двух молодых, но очень перспективных сотрудников, принятых на работу им же, на очень дорогие и престижные курсы повышения квалификации в Киев. Когда они возвращаются, Тарас берет их в Харьков на важные переговоры, касающиеся поглощения фирмы-конкурента с временными финансовыми трудностями. В командировке он узнает, что Андрей тайно встречается с Эльжбетой, с которой познакомился на курсах. Пикантность ситуации придает то, что Эльжбета – топ-менеджер компании «Фининвест», которая на днях выступила в роли «белого рыцаря» по отношению к поглощаемой фирме. Тарас принимает непростое решение уволить Андрея.

Вопросы:

1. Какие типы конфликтов возникли в данной ситуации?
2. Чем руководствовался Тарас, принимая решение об увольнении?
3. Мог ли он как-либо иначе повлиять на ситуацию, чтобы личная жизнь сотрудника не входила в противоречие с интересами бизнеса?
4. Как бы вы поступили на месте Андрея?
5. Правильно ли вкладывать деньги в обучение молодых специалистов, еще не доказавших свою лояльность к компании?

М.П.

Заведующий кафедрой _____ В.В. Гацан

4.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле (экзамен)

№ №	Наименование-этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания			
			Ниже порогового «неудовлетворительно»	пороговый «удовлетворительно»	продвинутый «хорошо»	высокий «отлично»
1	Контроль знаний	Экзамен	ответ студента не имеет теоретического обоснования; не дает правильных формулировок, определений понятий и терминов; полное непонимание материала или отказ от ответа	ответ студента не имеет теоретического обоснования; не полное понимание материала; допускает неточности в формулировках, определениях понятий и терминов; иногда искажает смысл	студент отвечает полно, обоснованно, но имеет единичные ошибки, которые сам же исправляет после замечания преподавателя; полное понимание материала; свободно владеет речью.	студент отвечает полно, обоснованно; дает правильные формулировки, точные определения понятий и терминов; полное понимание материала; свободно владеет речью

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности-компетентности по	Оценка

			дисциплине	
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом спо-</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

<p>мощью «наводящих» вопросов преподавателя.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нело-</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>гичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p> <p>Компетенции не сформированы</p>				
---	--	--	--	--

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л1.1	Семенов, А.К.	Организационное поведение [Электронный ресурс] А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 272 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: http://biblioclub.ru	Торговая корпорация «Дашков и К°», 2018.	
Л1.2	Згонник, Л.В.	Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л.В. Згонник. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru	Дашков и К°, 2020.	
Л1.3	Басенко, В.П.	Организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru	Дашков и К°, 2020	
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л2.1	Дорофеева, Л.И.	Организационное поведение [Электронный ресурс]/ Л.И. Дорофеева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 406 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: http://biblioclub.ru	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015	
5.2. Электронные образовательные ресурсы				
1	Шапиро, С.А. Организационное поведение : / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 445 с.: ил., табл. – Режим доступа: http://biblioclub.ru	Договор №551-11/19 «Об оказании информационных услуг» от 02.12.2019 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2020 г. по «31» декабря 2020 г. Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Уни-		

		верситетская библиотека online)). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.
2	Семенов А.К., Организационное поведение : Учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков - М. : Дашков и К, 2016. - 272 с. - ISBN 978-5-394-02482-5 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - : http://www.studentlibrary.ru	Контракт №73ИКЗ 191344404847226324300100090026399000 от 12 ноября 2019 г. (ЭБС «Консультант студента»). Срок действия с 1 января 2020 г. по 31 декабря 2020 г. Контракт № 73 ПКЗ 201344404847226324300100630006201244 от 26 ноября 2020 г. (ЭБС «Консультант студента») Срок действия с 1 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.

5.3. Программное обеспечение

Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно.

Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно.

VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.

MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)

Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.

Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635. Срок использования ПО с 11. 12.19 по 16.12.2020.

ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно.

ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно.

Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)

5.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации» (договор с ООО «Компас» от 26 декабря 2019 г. № 444).
2. ecsocman.edu.ru/ - библиотека экономической литературы
3. www.cefir.ru/projects.html - ЦЭФИР - центр экономических и финансовых исследований
4. www.gks.ru/ - Госкомстат России
5. www.beafnd.org/ - Фонд Бюро Экономического Анализа
6. www.elibrary.ru – национальная библиографическая база данных научного цитирования (профессиональная база данных).
7. www.scopus.com – крупнейшая в мире единая реферативная база данных (профессиональная база данных).
8. <http://pruss.narod.ru/lybr.html> - электронные библиотеки, журналы, правовые системы и словари.
9. <http://www.gsom.spbu.ru/library/> - высшая школа менеджмента.
10. www.hrm.ru - Ведущий портал о кадровом менеджмента

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.О.02 Организационное поведение	Учебная аудитория № 7 (35) для проведения занятий лекционного типа 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно. Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)
	Учебная аудитория № 5 (30) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации	Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.
	Учебная аудитория № 6 (34) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации	Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152-020635. Срок использования ПО с 11.12.19 по 16.12.2020.
	Помещение № 10 (49) для самостоятельной работы 357500, Ставрополь-	Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспече-	ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бес-

	ский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	нием доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические Доска	срочно. ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно.
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 12 (44) Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)

7. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

7.1. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

7.2. В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

7.3. Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

7.4. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предо-

ставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными

особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным

фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

8. Особенности организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

На основании части 17 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части реализация дисциплины может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ и ЭО).

Выбор элементов ДОТ и ЭО определяется в соответствии с нижеследующим:

Модуль дисциплины	Элементы ДОТ и ЭО, применяемые для реализации учебного процесса	Элементы ДОТ, применяемые для текущей и промежуточной аттестации
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации Модуль 2. Основы организационного поведения Модуль 3. Управление человеческими ресурсами	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация) - элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений) - элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации) - иные элементы и/или ресурсы (при необходимости) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устная подача материала - демонстрация практических навыков 	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач) - элемент «Задание» (подготовка реферата, доклада, проверка протокола ведения занятия) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседование - доклад - защита реферата

8.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического/семинарского занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуются разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение клинических задач, решение ситуационных задач, чтение электронного текста (учебника, первоисточника, учебного пособия, лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент, размещаемый в ЭИОС по возможности необходимо снабдить комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

8.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня..

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

8.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;
- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в синхронном режиме проводятся с учетом видео-фиксации идентификации личности; видео-фиксации устного ответа; в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Устного собеседования («опрос без подготовки»)
- Компьютерного тестирования
- Компьютерного тестирования и устного собеседования
- Выполнения письменной работы в системе LMS.

9. Воспитательный компонент дисциплины

9.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

9.2. Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

9.3. Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие задачи:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- формирование культуры и этики профессионального общения;
- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;
- повышение уровня культуры безопасного поведения;
- развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческих способностей.

9.4. Направления воспитательной работы:

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;

- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

9.5. Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

9.6. Организация воспитательной работы на уровне кафедр

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся должно составлять 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

9.7. Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.