

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

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР

_____ д.ф.н. И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 1
Семестр – 2
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 20 часов
Практические занятия – 34 часа
Самостоятельная работа: – 65,7 часов
Промежуточная аттестация: экзамен – 2 семестр
Всего: 4 ЗЕ (144 часа)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:

Доцент, канд. экон. наук

И.Н. Емельянова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,

канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

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

протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой

Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана канд.экон.наук доцентом кафедры экономики, финансов и бизнес-аналитики филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» в г. Пятигорске Ставропольского края Баклаевой Натальей Михайловной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся комплекса знаний о современных направлениях развития в области управления организационным поведением, использования адекватных методов стимулирования эффективной деятельности и взаимодействия внутри коллектива.

Цель изучения дисциплины «Организационное поведение» достигается посредством решения в учебном процессе **задач**:

- 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.
- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующей приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационное поведение» изучается на 1 курсе, во втором семестре очно-заочной формы обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
3.1	Знать: <ul style="list-style-type: none">- основные приемы и нормы социального взаимодействия;- основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;- основы современной философии и концепций управления человеческими ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления, применяя теоретические положения в практике управления человеческими ресурсами организации;
3.2	Уметь:

	<ul style="list-style-type: none"> - умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; - умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; - разрабатывать стратегии, политику управления человеческими ресурсами, совершенствование кадровых процессов на предприятии в условиях сложной, динамичной среды и оценивает последствия организационно-управленческих решений;
3.3	Иметь навык (опыт деятельности):
	<ul style="list-style-type: none"> - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; - методами планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений; - практическими приемами организации кадровых процессов и применяет знания в области управления человеческими ресурсами к разработке обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости;

3.1. 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. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников	- роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; - данные социологических и социально-психологических исследований;	- выявлять причины организационных конфликтов и споров; - предупреждать конфликты; разрешать конфликтные ситуации; - оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций; - анализировать взаимосвязи между	- навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;	+	+	

			функциональными стратегиями компаний для определения поведения организации;				
	УК-3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	<ul style="list-style-type: none"> – роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии; – структуру познавательной деятельности и условия ее организации; методы и средства познания, различные формы и методы–обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии; – основные теории и концепции управления конфликтами; способы разрешения конфликтных ситуаций; 	<ul style="list-style-type: none"> – ставить цели и задачи профессионального и личного самообразования; – планировать, организовывать и контролировать свою– профессиональную деятельность; – использовать исследовательские методы для анализа текущих ситуаций; - применять рекомендации, полученные в ходе исследований для управления корпоративными культурами и изменениями. 	- 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;	+	+	
ОПК – 3.1 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в	ОПК 3.1. Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организа-	технологии принятия организационно-управленческого решения, параметры и условия обеспечения качества	- оценивать навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого реше-	- навыком принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействует их реализации		+	+

<p>условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;</p>	<p>ционно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия</p>	<p>управленческих решений, этику принятия управленческих решений, виды ответственности за результаты принятых решений, формы разработки и реализации управленческих решений; – методы разработки и формы организационно-управленческих решений;</p>	<p>ния, оценивать разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия; - оценивать ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений;</p>	<p>в условиях сложной и динамичной среды;</p>			
	<p>ОПК 3.2. Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений</p>	<p>– основы современной философии и концепций управления человеческими ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления, применяя теоретические положения в практике управления</p>	<p>- разрабатывать стратегии, политику управления человеческими ресурсами, совершенствование кадровых процессов на предприятии в условиях сложной, динамичной среды и оценивает последствия организационно-управленче-</p>	<p>- 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>		<p>+</p>	<p>+</p>

		человече-скими ре-сурсами ор-ганизации	ских реше-ний				
--	--	--	---------------	--	--	--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		1	2
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	60,3	60,3	
Аудиторные занятия всего, в том числе:	54	54	
Лекции	20	20	
Лабораторные	-	-	
Практические занятия	34	34	
В том числе, Практическая подготовка	4	4	
Контактные часы на аттестацию (дифференцированный зачет)	0,3	0,3	
Консультация	4	4	
Контроль самостоятельной работы	2	2	
2. Самостоятельная работа	65,7	65,7	
Контроль	18	18	
ИТОГО:	144	144	
Общая трудоемкость	144/4	144/4	

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации				
Модульная единица 1. Менеджер как личность способная работать в коллективе.	2	-	2	6
Модульная единица 2. Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации.	2	-	2	6
Модульная единица 3. Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства	2	-	4	8
Модульная единица 4. Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала	2	-	4	8
Модульная единица 5. Взаимоотношения с персоналом	2		4	8
Модуль 2. Основы организационного поведения				
Модульная единица 6. Личность как субъект организационного поведения	2		4	6
Модульная единица 7. Потребности и мотивы	2		2	6

Модуль 3. Управление человеческими ресурсами				
Модульная единица 8. Группа как субъект организационного поведения и объект управления Конфликты в организации	2		4	8
Модульная единица 9. Лидерство, власть и влияние	2		4	8
Модульная единица 10. Корпоративная культура и её поведенческое проявление	2		4	9,7
Итого (часов)	20	-	34	65,7
Форма контроля	Экзамен			

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
Модуль 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации			
1	Модульная единица 1. Личность способная работать в коллективе.	Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения.	УК-3.1; УК-3.2
2	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.	УК-3.1; УК-3.2
3	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.	УК-3.1; УК-3.2
4	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.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
5	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	ОПК-3.1; ОПК-3.2
Модуль 2. Основы организационного поведения			
6	Модульная единица 6. Личность как субъект организационного пове-	Понятие личности и ее свойства. Типы поведения личности в организации. Построение деловой ка-	ОПК-3.1; ОПК-3.2

	дения	рьеры. Социально-демографические особенности и личные качества работников	
7	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.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
Модуль 3. Управление человеческими ресурсами			
8	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.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
9	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	ОПК-3.1; ОПК-3.2
10	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. Корпоративная этика. Понятие корпоративной этики. Нормативные и законодательные основы корпоративной этики. Морально – этическая база корпоративной этики. Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики	ОПК-3.1; ОПК-3.2

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1		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.		
Л 1.2		Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04466-3. – Текст : электронный.		
Л 1.3		Организационное поведение : учебник для бакалавриата : [16+] / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Коньчева [и др.] ; под общ. ред. И. В. Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный.		
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2.1		Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.		
Л 2.2.		Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.		
Л 2.3.		Грачева, О. Ю. Организационное поведение : шпаргалка : учебное пособие : [16+] / О. Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438 – ISBN 978-5-9758-2003-7. – Текст :		
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
1. ecsosman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал				
2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по				

наиболее актуальным для российской науки предметным областям.

3. <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам

4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

5. Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>

5.2.2. Информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

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

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

Вариант 1.

Задание 1.

К отличительным чертам науки об организационном поведении **НЕ** относятся:

1. междисциплинарный характер
2. системность
3. накапливание жизненного, управленческого опыта
4. популярность теорий и исследований
5. овладение теоретическими знаниями и практическими навыками.

Задание 2.

Подходы к изучению организационного поведения НЕ включают:

1. накапливание жизненного, управленческого опыта, поиск эффективных моделей поведения менеджера в реальной деятельности
2. проведение различных тренингов
3. овладение теоретическими знаниями и практическими навыками.
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 и
- б. их совершенствование.

2. Методы, используемые в организационном поведении

- а) экономико-математические;
- б) социально-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) социально-психологические и экономико-математические.

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. Что можно отнести к поведенческим чертам личности

- а) состояние здоровья
- б) властность
- в) самоуверенность
- г) внешность

6. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки 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. 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.

9. Основные, характеристики любого индивида:

- а) индивидуальные особенности;
- б) уникальность;
- в) восприятие;
- г) целостность личности;
- д) квалификацию индивида;
- е) мотивация поведения;
- ж) стремление к соучастию;
- з) ценность личности.

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.

7.1.2. Примеры контрольных вопросов

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?

7.1.3. Примеры ситуационных задач

Ситуация 1.

Вы руководитель. Объявлен конкурс на замещение вакантной должности. Краткая характеристика фирмы:

1. Численность работающих — 30 человек.
2. Фирма работает рентабельно, однако средняя зарплата сотрудников на 25% ниже аналогичной по региону.
3. Есть три неформальные группы, конфликтующие между собой (чаще всего из-за распределения премий).
4. Стиль руководства прежнего директора — авторитарный.
5. Значительная сезонность в работе фирмы.
6. Недостаточная активность сотрудников при обслуживании клиентов
7. До сего времени не уделялось должного внимания изучению сегментов туристского рынка,
8. По вине руководителя в отчетном году были уплачены значительные штрафные санкции.
9. Фирма находится по адресу ул. Калинина 11 тел.40-11-40.

Необходимо, определить критерии первичного отбора кандидатов, указать источники привлечения кандидатов, какие документы и материалы должен предоставить кандидат при обращении о приеме на работу.

Ситуация 2.

В обществе с ограниченной ответственностью наладчику бюро наладки Уतिकну было дано задание, суть которого заключалось в том, чтобы после капитального ремонта выверить станок.

Данный станок был очень высокой точности. И за одну смену его выверить и установить на точность нельзя. Наладчик Уткин, окончил свою рабочую смену, стал собираться домой. Старший мастер Касьянов, заметив это, приказал наладчику остаться работать сверхурочно. Уткин на приказ старшего мастера ответил отказом, мотивируя свое решение тем, что он только первый день как вышел на работу после болезни, не совсем здоров, очень устал.

Устный приказ старшего мастера наладчик Уткин не выполнил, ушел домой.

В последующие три смены станок им был настроен, но вскоре появился приказ о лишении его премиальных за месяц на 100% за то, что он не остался работать сверхурочно. Уткин с приказом не согласился и подал заявление в комиссию по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам посчитала, что приказ по цеху о лишении премиальных за месяц Уткина издан с нарушением КЗОТ и направила свое решение начальнику цеха для его отмены.

Вскоре начальник цеха по согласованию с начальником бюро труда и заработной платы издал новый приказ с иной формулировкой. В нем отмечалось, что наладчик Уткин лишается премии за месяц в виду срыва им срочного задания в аварийной ситуации.

Назовите пять элементов в административной функции, которые выделил А. Файоль. Какое значение они имеют применительно к приведенной конкретной ситуации?

7.1.4. Примеры тестовых заданий

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. XX в.):

- 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. XX 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.

7.1.5. Примерная тематика рефератов

1. История организационного поведения как науки и роль данной дисциплины в развитии современного менеджмента.

2. Потенциал человека и возможности его раскрытия через управление поведением сотрудника в организации.

3. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.

4. Процессуальные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.

5. Теория ролей и поведение человека в организации: проблемы и возможности управления.

6. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.

7. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации.

8. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников: возможности и ограничения использования экономических методов воздействия.

9. Малая группа: факторы, определяющие поведение человека в группе.

10. Этапы развития малой группы (групповая динамика) и действия менеджера по управлению развитием группы.

7.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационных задач, собеседование.

7.2.1 Примеры ситуационных задач

Задания 1

Вас недавно назначили начальником отдела по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору.

Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задание 2

Вы руководитель. Объявлен конкурс на замещение вакантной должности. Краткая характеристика фирмы:

1. Численность работающих — 30 человек.
 2. Фирма работает рентабельно, однако средняя зарплата сотрудников на 25% ниже аналогичной по региону.
 3. Есть три неформальные группы, конфликтующие между собой (чаще всего из-за распределения премий).
 4. Стиль руководства прежнего директора — авторитарный.
 5. Значительная сезонность в работе фирмы.
 6. Недостаточная активность сотрудников при обслуживании клиентов
 7. До сего времени не уделялось должного внимания изучению сегментов туристского рынка,
 8. По вине руководителя в отчетном году были уплачены значительные штрафные санкции.
 9. Фирма находится по адресу ул. Калинина 11 тел.40-11-40.
- Необходимо, определить критерии первичного отбора кандидатов, указать источники привлечения кандидатов, какие документы и материалы должен предоставить кандидат при обращении о приеме на работу.

7.2.2. Перечень вопросов для собеседования (экзамен)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Модели организационного поведения.	УК-3.1; УК-3.2
2.	Понятие и сущность организационного поведения	УК-3.1; УК-3.2
3.	Роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества.	УК-3.1; УК-3.2
4.	Роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии.	УК-3.1; УК-3.2
5.	Социальные и этнические различия в системе организации.	УК-3.1; УК-3.2
6.	Школа научного менеджмента	УК-3.1; УК-3.2
7.	Сущность организации работы в конфессиональных коллективах	УК-3.1; УК-3.2
8.	Правила организаторской работы и культуры в организации	УК-3.1; УК-3.2
9.	Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.	УК-3.1; УК-3.2
10.	Личность и организация: подходы к оценке личности и ее классификации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
11.	Модель восприятия.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
12.	Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
13.	Модели человеческих потребностей.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
14.	Поведение групп в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
15.	Определение, классификация, формирование групп.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
16.	Процесс влияния группы на индивида.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
17.	Сущность управления человеческими ресурсами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
18.	Новые тенденции в управлении человеческими ресурсами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
19.	Принципы управления человеческими ресурсами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
20.	Система управления человеческими ресурсами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
21.	Планирование персонала.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
22.	Оценка результатов труда.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
23.	Модель организации систем вознаграждения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2

24.	Управление процессом мотивации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
25.	Лидерство и власть в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
26.	Менеджер и лидер.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
27.	Стресс. Понятие, симптомы, подходы к управлению.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
28.	Развитие концепций управления и организационного поведения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
29.	Производственная психология и школа человеческих отношений.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
30.	Школа поведенческих наук.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
31.	Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
32.	Характеристика организации как системы.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
33.	Общие типы организаций и их характеристика.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
34.	Современный подход к управлению организацией.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
35.	Жизненный цикл организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
36.	Ценностные различия механистического и органического типов организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
37.	Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
38.	Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
39.	Модели организационного поведения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
40.	Основы представления о личности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
41.	Модель формирования отношений.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
42.	Базисная модель человеческого поведения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
43.	Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
44.	Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
45.	Модель опосредованного научения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
46.	Психологическая типология: типы людей в бизнесе	
47.	Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
48.	Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
49.	Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
50.	Источники стресса. Модель стресса.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
51.	Процесс рационального принятия решений.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
52.	Модель креативности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
53.	Ограниченная рациональность.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
54.	Индивидуальные различия и организационные ограничения в принятии решений.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
55.	Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
56.	Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
57.	Виды солидарного поведения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
58.	Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
59.	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
60.	Основные теории и концепции управления конфликтами	ОПК-3.1; ОПК-3.2
61.	Роль большинства и меньшинства в достижении социально-	ОПК-3.1; ОПК-3.2

	го консенсуса.	
62.	Власть в организации. Характеристика каналов власти.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
63.	Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
64.	Источники организационной культуры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
65.	Области проявления организационной культуры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
66.	Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
67.	Оптимальный уровень конфликта в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
68.	Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
69.	Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
70.	Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2

7.2.3. Пример экзаменационного билета

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра: Менеджмента и экономики

Дисциплина: Организационное поведение

Бакалавриат 38.03.02 «Менеджмент»

Учебный год: 2022-2023

Экзаменационный билет № 00

Экзаменационные вопросы:

1. Роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии.
2. Базисная модель человеческого поведения.

Экзаменационная задача:

Определите различия между рабочей группой и командой по следующим параметрам

Параметр	Рабочая группа	Команда
Лидер		
Ответственность		
Миссия		
Производятся продукты		
Формы совместного решения проблем		
Оценка эффективности		
Процесс работы		
Состоит из работников		

М.П.

Заведующий кафедрой _____ Г.Н. Тер-Акопов

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности-компетентности по дисциплине	Оценка
<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 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,</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)

<p>причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «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.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>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>				
--	--	--	--	--

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

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	<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) (ауд. 214 (119))</p>	<p>Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (9 шт.), стул ученический (18 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: Моноблок с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ.</p>	<p>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</p>

	<p>Помещение для самостоятельной работы (ауд. 139)</p>	<p>Учебное оборудование: Стол преподавателя (1 шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (17 шт.), стул ученический (24 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (14 шт)</p>	<p>2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (год на использование программы на ЭВМ (срок действия 1)) 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 2434191112140152-020635. Договор № РЦА10260011 от 09.11.2021 ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно. ПО "Интернет - расширение информационной систе-</p>
--	---	--	--

			<p>мы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бесплатно.</p> <p>Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО;</p> <p>Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО</p> <p>7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО</p> <p>Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО</p> <p>VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО</p>
--	--	--	---

9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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).

В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры 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.

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

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

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

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 ограничен-

ными 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.

10. 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 здравоохране-

ния 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.

10.1. 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 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. Рекомендуется 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 ситуационных задач, чтение 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 снабжается 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.

10.2. 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).

10.3. 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 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:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. 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.

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 социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

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 социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

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.

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.

Организация воспитательной работы на уровне кафедры

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, составляет 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.

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 способности 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.