

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной программы

доц., к. э. н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

Ю.А. Мартынова

(инициалы, фамилия)

(подпись)

« 25 » 02 2026 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»
(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	38.03.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности/ специализации	Управление IT-проектами
Форма обучения	очная
Год приема	2026

Санкт-Петербург– 2026

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



12.02.26

(подпись, дата)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 19 » 02 2026 г, протокол № 7

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



19.02.26

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



19.02.26

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Организационное поведение» входит в образовательную программу высшего образования – программу бакалавриата по направлению подготовки/специальности 38.03.02 «Менеджмент» направленности/специализации «Управление IT-проектами». Дисциплина реализуется кафедрой «№82».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

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

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»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с распространенным сегодня персонифицированным подходом в управлении, который во многом основан на скрытых глубинных процессах человеческой психики. Знание закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на поведение, принципов формирования групп, объединённых едиными целями и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности всей организации, является ключевым фактором достижения организационных целей.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающегося.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета (5 семестр).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является изучение студентами общих принципов и положений теории организационного поведения и на этой основе получение ими специальных знаний и навыков по управлению поведением как отдельного работника, так и организации.

Основными задачами дисциплины является формирование подхода проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально-биологических и социально-психологических факторов на поведение людей; изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации; определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе; изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей; ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга.

Задачами дисциплины является также формирование у студентов на базе изучения теоретических основ поведения человека и группы практических навыков: общения и мотивации; разрешения конфликтов и отношения к нововведениям; умения управлять своим поведением для достижения эффективности и результативности работы.

1.2. Дисциплина входит в состав обязательной части образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3.6 знать основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения ОПК-1.У.6 уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности ОПК-1.В.6 владеть навыками профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области организационного поведения
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие	ОПК-3.3.5 знать основные источники информации для разработки организационных решений ОПК-3.У.5 уметь разрабатывать программы осуществления

	решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их последствия ОПК-3.В.5 владеть навыком анализа и управления организационным поведением с целью повышения эффективности деятельности организации
--	---	---

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- деловая этика
- основы проектной деятельности
- информационные технологии в профессиональной деятельности
- социально-экономическая статистика

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин:

- «управление человеческими ресурсами»,
- «методы принятия управленческих решений»,
- «управление изменениями»,
- «стратегический менеджмент»
- «основы управления проектами».

3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№5
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)	3/ 108	3/ 108
Из них часов практической подготовки		
Аудиторные занятия, всего час.	68	68
в том числе:		
лекции (Л), (час)	34	34
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	34	34
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)		
Самостоятельная работа, всего (час)	40	40
Вид промежуточной аттестации: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач., Экз.)	Дифф. зач.,	Дифф. зач.,

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.

Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции, час.	ПЗ (СЗ), час.	ЛР, час.	КП/КР, час.	СР, час.
Семестр 5					
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации	6	2			10
Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения	3	1			5
Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека	3	1			5
Раздел 2. Личность и организация	8	4			14
Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь	2	1			4
Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации	3	2			5
Тема 2.3. Управление поведением в организации	3	1			5
Раздел 3. Мотивация и результативность организации	6	3			11
Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов	3	1			5
Тема 3.2. Современные теории мотивации	3	2			6
Раздел 4. Лидерство и изменения в организации	10	6			17
Тема 4.1. Власть и влияние	2	1			3
Тема 4.2. Основные теории лидерства	3	2			5
Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешение	3	2			5
Тема 4.4. Персональное развитие в организации	2	1			4
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса	4	2			5
Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение	2	1			3
Тема 5.2. Стили управления в международных организациях	2	1			2
Итого в семестре	34	17	0	0	57
Итого	34	17	0	0	57

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации.	Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения Биологические цели жизнедеятельности человека: самосохранение; продление рода; сохранение вида. Социально-биологические цели жизнедеятельности человека в группе: фронтальное лидерство, иерархическое лидерство. Социальные цели жизнедеятельности человека: красота, истина, добро, справедливость. Иррациональное и рациональное поведение человека. Отличительные характеристики поведения человека как особи, индивида и личности. Взаимодействие человека с окружающей средой на основе категории; понимание, общение, деятельность, спасение. Чувственный, инструментальный и ассоциативно-аналоговый уровни взаимодействия человека с окружающей средой. Энергетический уровень человека как фактор его работоспособности. Энергетические возможности человека при различных целях жизнедеятельности. Понятие энергетического потенциала человека и его взаимосвязь с поведением человека. Способность человека к адаптации. Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека Понятие «био-логики» и «психо-логики». Поведение человека на основе восприятия действительности. Природа возникновения в человеке установочных программ «вежливости», «оценочных» и «самооценки». Поведение человека на основе «очков» прошлого (впечатления, опыт), настоящего (ощущения) и будущего (надежды, желания, ожидания). «Проблема»: понятие и восприятие ее человеком. Методы сохранения психологического равновесия при решении проблем; метод «трех шагов», «позиция ожидания», метод «трамплина». «Ошибка» в поведении человека и ее восприятие. Чувство самооценки и методы его формирования. «Игры» как защитные приемы психики человека при решении проблем и преодолении ошибок. Примеры игр («уход в болезнь», «агрессия», «ударь меня» и др.).
Раздел 2 Личность и организация.	Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь Понятие группы. Формальные группы и их разновидности. Принципы формирования и признаки формальной группы. Характеристика групп руководителей и производственных (рабочих) групп, их общность и различие. Хоторнский эксперимент как начало развития и становления науки о поведении человека. Неформальные группы, сущность и причины возникновения. Характеристика неформальной группы: чувство принадлежности к группе, взаимопомощь и сотрудничество, взаимозащита, общение, общность интересов и заинтересованность в делах группы. Сходство формальных и неформальных структур в организации иерархический принцип построения, наличие лидеров, формирование задач. Различия механизмов образования формальных и неформальных групп. Основные направления влияния неформальных групп на деятельность формальных групп: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации Понятие групповой нормы. Примеры групповых норм: гордость за организацию, целенаправленность в деятельности, коллективный труд, сотрудничество, сплоченность, единство поведения, ценностные ориентации. Сплоченность группы, ее основные показатели: степень групповой интеграции, слитность, плотность, единство членов группы. Профессиональная, организационная, интеллектуальная, эмоциональная и волевая

	сплоченность группы. Методы оценки сплоченности группы: психологическое исследование межличностных отношений в группе, определение уровня сплоченности на основе расчета индекса степени единства поведения членов группы. Неформальный лидер группы. Методы его выявления. Сециометрия как метод исследования малых групп и организаций: на основе изучения деловой, интеллектуальной и эмоциональной сфер в группе. Тема 2.3. Управление поведением в организации Понятие коллектива и его интеграция. Условные и контактные группы. Упорядоченность, согласованность внутривидовых связей, стабильность и преемственность функционирования коллектива. Дифференциация деятельности коллектива: разделение функций и обязанностей между членами коллектива. Понятие «производственного коллектива». Основные признаки производственного коллектива: общая цель, экономическая общность и единство интересов, организационная оформленность, товарищество, сотрудничество и взаимопомощь, социально-психологическая общность членов коллектива.
Раздел 3. Мотивация и результативность организации	Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов Понятие «потребности». Представление о мотивации. Ступени мотивации по Маслоу. Суть потребностей развития, признания и защищенности. Мотивы как форма проявления поведения. Мотивирующие факторы: идеалы и интересы, влечения и желания, ценности и установки. Индивидуальная и групповая мотивация. Тема 3.2. Современные теории мотивации Общность и различие содержательных мотивационных теорий Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, У. Дж.Оучи. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера. Теория Мак-Клелланда: потребности власти, успеха и причастности. Сопоставление различных теорий потребностей и применимость их в практике управления поведением людей в организации. Мотивация и компенсация.
Раздел 4. Лидерство и изменения в организации	Тема 4.1. Власть и влияние Понятие «лидерства», «влияния» и «власти». Необходимость власти в управлении. Балансирование власти руководителей и подчиненных. Формы власти: принуждение, вознаграждение, экспертная, эталонная, законная и традиционная. Модель влияния руководителя на подчиненного. Ограниченность метода разумной веры. Формы влияния; убеждением, через участие. Методы влияния, их сравнительный анализ и практическое использование. Тема 4.2. Основные теории лидерства Личностная теория лидерства (теория великих людей). Поведенческий и ситуационный подход к выбору стиля управления. Авто-кратичное и демократичное поведение. Стили лидерства Лайкерта; сосредоточенность на работе, сосредоточенность на человеке. Поведение лидера, классифицированное по структуре организации и вниманию к подчиненным. Эффективность руководства, использующего «управленческую решетку» (пять стилей руководства Блэйка и Мутона). Обзор исследований по лидерству, удовлетворенности и производительности. Ситуативные подходы к эффективному лидерству (модель Фидлера). Адаптивное руководство. Критерии проблемы принятия решений руководителем по модели Врума-Йеттона. Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения Понятие конфликта. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Причины конфликта: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, представлениях и ценностях, в манере поведения и опыте. Конфликт и конфликтная ситуация. Развитие конфликтного процесса. Управление конфликтной ситуацией: методы и пути разрешения. Тема 4.4. Персональное развитие в организации Понятие «организационного развития». Модель процесса управления организационными изменениями и нововведениями в организации: давление и принуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и осознание, нахождение нового решения; эксперимент и согласие. Преодоление сопротивления изменениям. Тактика обращения с сопротивлением к изменениям. Сопоставление

	стрессового и низкострессового стилей жизни.
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение. Глобализация и организационное поведение. Причины появления глобальных организаций и их особенности. Факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Корпоративная культура в международных организациях. Основа организационной мультикультуры. Методика Хофстеда деления стран мира на группы. Место России среди стран мира. Мотивация в международных организациях. Коммуникации в международной среде. Коммуникационные проблемы в международной среде и причины их возникновения: этноцентризм людей, восприятие, влияние стереотипизации. Тема 5.2. Стили управления в международных организациях. Особенности стилей управления стран, которые играют ведущую роль в глобализации экономики - США и Японии. Основное различие стилей. Индивидуализм и коллективизм. Модель Уильяма Оучи. Теория Z и ее характеристика. Опыт применения Теории Z. Разработка и совершенствование моделей управления мультинациональной организацией, основные проблемы и перспективы.

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость, час.	Из них практической подготовки, час.	№ раздела дисциплины
Семестр 6					
1	Социально-биологические и социально-психологические факторы поведения человека в организации	Семинар с элементами групповой дискуссии; решение ситуационных задач по анализу индивидуальных особенностей, восприятия, ценностей, установок и поведенческих реакций работников	2	1	1
2	Формальные и неформальные группы. Формирование группового поведения в организации	Кейс-задание; групповая дискуссия; моделирование ситуаций взаимодействия формальных и неформальных групп; анализ	2	1	2

		групповых ролей, норм и механизмов влияния			
3	Управление поведением персонала в организации	Деловая игра; анализ управленческих ситуаций; разработка предложений по использованию организационной культуры, коммуникаций, обратной связи и стимулирования для корректировки поведения работников	2	1	2
4	Мотивация и результативность организации	Решение ситуационных задач; анализ мотивационного профиля работников; применение содержательных и процессуальных теорий мотивации при разработке системы стимулирования персонала	3	2	3
5	Власть, влияние и лидерство в организации	Ролевая игра; психологический тренинг; анализ стилей лидерства, источников власти и способов влияния руководителя на поведение работников и группы	3	2	4
6	Управление конфликтами и персональное развитие в организации	Кейс; ролевая игра по разрешению организационного конфликта; разработка индивидуального плана профессионального и личностного	3	2	4

		развития сотрудника			
7	Организационно е поведение в международном бизнесе	Групповая дискуссия; сравнительный анализ национальных моделей организационного поведения и стилей управления; разбор кейса межкультурного взаимодействия в международной компании	2	1	5
	Всего		17	10	

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
	Всего			

4.5. Выполнение курсового проекта/ курсовой работы

Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

№	Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 5, час
1	Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	12	12
2	Курсовое проектирование (КП, КР)		
3	Расчетно-графические задания (РГЗ)	8	8
4	Выполнение реферата (Р)	6	6
5	Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	6	6
6	Домашнее задание (ДЗ)	4	4
7	Контрольные работы заочников (КРЗ)		

8	Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	4	4
	Всего:	40	40

5. Перечень учебно-методического обеспечения
для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в
п.п. разделов 6-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий
Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.
Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/ URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
https://znanium.ru/catalog/product/2250841	Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 360 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/2110044	Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 299 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/1191371	Ершова, Н. А. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева. - Москва : РГУП, 2020. - 72 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/2228504	Голов, Р. С. Теория менеджмента : учебник / Р.С. Голов, А.П. Агарков. — 1-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 276 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/1072293	Петросян, Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории : учебное пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; под ред. проф. Б. А. Райзберга. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 272 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/2110044	Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 299 с.	
https://znanium.ru/catalog/product/2250841	Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 360 с.	

7. Перечень электронных образовательных ресурсов
информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
https://pro.guap.ru/	Элементы электронного курса (задания для подготовки к занятием) размещены внутри по ЭИОС ГУАП «Интегрированная среда обучения»
https://lms.guap.ru	Мультимедийные презентации по дисциплине размещены в системе дистанционного обучения ГУАП

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2. Перечень информационно-справочных систем,используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации. Мультимедийная лекционная аудитория: специализированная мебель; технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории; набор демонстрационного оборудования (Интерактивный мультисенсорный дисплей на перекатной стойке FocusTouch Диагональ 70" – 1 шт., ПЭВМ – 1 шт.); Обеспечен доступ в электронную информационно-	

	образовательную среду ГУАП по локальной вычислительной сети или точке доступа WiFi.	
2	Учебная аудитория для занятий семинарского типа (в том числе практических занятий), для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для воспитательной работы. Укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации. Обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду ГУАП по локальной вычислительной сети или точке доступа WiFi.	
3	Помещение для самостоятельной работы – читальный зал ГУАП: специализированная мебель; WiFi с выходом в вычислительную сеть ГУАП и Интернет, обеспечивающий доступ в электронную информационно-образовательную среду ГУАП и к подписным ресурсам: «Электронно-библиотечная система Znanium.com», «Издательство Лань. Электронно-библиотечная система», «Электронно-библиотечная система elibrary», копир-принтер Kyocera KM-2550	ауд. 31-07 читальный зал (ул. Ленсовета, д.14)
4	Учебная аудитории для подготовки и прохождения практикоориентированного экзамена – площадка, в соответствии с К.О.Д. для практикоориентированного экзамена по компетенции «Интернет-маркетинг»	площадка с возможностью выхода в Интернет

10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Дифференцированный зачет	Список вопросов; Тесты; Задачи.

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 – Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«отлично» «зачтено»	Обучающийся: – глубоко и всесторонне усвоил программный материал; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно связывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; – умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	– делает выводы и обобщения; – свободно владеет системой специализированных понятий. – правильно выполнил от 90% до 100% тестовых заданий^{**}.
«хорошо» «зачтено»	Обучающийся: – твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; – не допускает существенных неточностей; – увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; – аргументирует научные положения; – делает выводы и обобщения; – владеет системой специализированных понятий. – правильно выполнил от 70% до 89% тестовых заданий^{**}.
«удовлетворительно» «зачтено»	– обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; – допускает несущественные ошибки и неточности; – испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; – слабо аргументирует научные положения; – затрудняется в формулировании выводов и обобщений; – частично владеет системой специализированных понятий. – правильно выполнил от 51% до 69% тестовых заданий^{**}.
«неудовлетворительно» «не зачтено»	– обучающийся не усвоил значительной части программного материала; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – испытывает трудности в практическом применении знаний; – не может аргументировать научные положения; – не формулирует выводов и обобщений. – правильно выполнил менее 51% тестовых заданий^{**}.

Примечание: ^{**} по решению кафедры процент правильно выполненных тестовых заданий может быть изменен.

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. Зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачёта / дифференцированного зачёта	Код индикатора
1	Дайте определение организационного поведения. Назовите объект, предмет, цели и основные уровни анализа организационного поведения: индивидуальный, групповой и организационный.	ОПК-1.3.6
2	Перечислите основные социально-биологические факторы, влияющие на поведение человека в организации. Охарактеризуйте их влияние на трудовую активность, работоспособность и взаимодействие с коллегами.	ОПК-1.3.6

3	Раскройте содержание социально-психологических факторов поведения личности: восприятия, ценностей, установок, потребностей, способностей, темперамента и характера.	ОПК-1.3.6
4	Охарактеризуйте различия между формальными и неформальными группами в организации. Назовите причины их формирования, основные функции, преимущества и потенциальные риски для управления.	ОПК-1.3.6
5	Объясните содержание мотивационного процесса. Сопоставьте содержательные и процессуальные теории мотивации, определив их возможности для решения управленческих задач.	ОПК-1.3.6
6	Охарактеризуйте понятия власти, влияния и лидерства. Назовите основные источники власти руководителя в организации.	ОПК-1.3.6
7	Определите тип организационного поведения работника в ситуации: сотрудник имеет высокую профессиональную квалификацию, но систематически нарушает сроки выполнения задач и избегает командного взаимодействия. Предложите факторы, которые следует изучить руководителю для объяснения такого поведения.	ОПК-1.У.6
8	В подразделении действует неформальная группа, члены которой оказывают влияние на отношение коллектива к управленческим решениям. Проанализируйте возможные последствия её деятельности и предложите варианты конструктивного взаимодействия руководителя с группой.	ОПК-1.У.6
9	На основе описания должности менеджера проекта разработайте систему нематериальных стимулов, опираясь не менее чем на две современные теории мотивации. Обоснуйте выбор предложенных инструментов.	ОПК-1.У.6
10	В международной проектной команде возникло недопонимание между сотрудниками вследствие различий в стилях делового общения и отношении к иерархии. Проанализируйте влияние культурных факторов на поведение участников и предложите меры по повышению результативности взаимодействия.	ОПК-1.У.6
11	В организации наблюдаются снижение вовлечённости, рост текучести кадров и ухудшение качества взаимодействия между подразделениями. Проведите анализ возможных поведенческих причин ситуации, используя категории мотивации, групповой динамики и организационных коммуникаций.	ОПК-1.В.6
12	Разработайте предложения по корректировке управленческих практик для организации, в которой сотрудники демонстрируют низкую инициативность, избегают ответственности и не участвуют в обсуждении рабочих проблем. Обоснуйте предлагаемые решения с позиций теорий организационного поведения.	ОПК-1.В.6
13	Сконструируйте программу диагностики организационного поведения проектной команды: определите цели, объекты анализа, методы сбора информации, показатели и форму представления результатов руководству.	ОПК-1.В.6
14	Перечислите основные этапы подготовки и принятия организационно-управленческого решения. Охарактеризуйте роль анализа последствий решения для работников и организации.	ОПК-3.3.5
15	Назовите основные виды организационных конфликтов и охарактеризуйте их причины, стадии развития и возможные последствия для деятельности организации.	ОПК-3.3.5
16	Объясните, каким образом выбранный стиль лидерства, распределение полномочий и способ коммуникации руководителя могут повлиять на принятие и реализацию управленческого решения.	ОПК-3.3.5
17	В проектной команде возник конфликт из-за неравномерного распределения задач и неясности зон ответственности. Разработайте последовательность действий руководителя по диагностике конфликта, выбору способа его урегулирования и контролю результата.	ОПК-3.У.5
18	Руководитель планирует реорганизацию подразделения, которая предполагает перераспределение функций и изменение состава рабочих групп. Определите заинтересованные стороны, возможные формы сопротивления изменениям и меры по	ОПК-3.У.5

	их предупреждению.	
19	Выберите и обоснуйте наиболее подходящий стиль лидерства для ситуации, в которой молодая проектная команда имеет высокий уровень профессиональных знаний, но недостаточный опыт совместной работы и низкую согласованность действий.	ОПК-3.У.5
20	Оцените социальные, организационные и кадровые последствия решения руководителя внедрить новую систему оценки результативности, основанную исключительно на индивидуальных количественных показателях. Сформулируйте условия, при которых такое решение может быть скорректировано.	ОПК-3.У.5
21	В организации проводится изменение системы мотивации. Разработайте организационно-управленческое решение, обеспечивающее связь между результатами труда, вознаграждением, профессиональным развитием и целями подразделения. Определите этапы внедрения и показатели оценки эффективности решения.	ОПК-3.В.5
22	Сформулируйте и обоснуйте комплекс мер по развитию лидерства и управленческих компетенций руководителей среднего звена. Предусмотрите методы оценки потребности в развитии, формы обучения, механизмы обратной связи и показатели результативности.	ОПК-3.В.5
23	В международной организации планируется внедрение единых корпоративных стандартов коммуникации. Разработайте план управленческого решения с учётом культурных различий сотрудников, возможного сопротивления, каналов информирования и критериев оценки результата.	ОПК-3.В.5
24	Подготовьте проект программы предупреждения организационных конфликтов в компании. Включите в программу диагностические процедуры, механизмы обратной связи, правила распределения полномочий, способы урегулирования споров и показатели эффективности.	ОПК-3.В.5

Перечень тем для выполнения курсового проекта/ курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для выполнения курсового проекта / курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для выполнения курсового проекта/ курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора
1	Организационное поведение — это: а) совокупность правил ведения бухгалтерского учёта; б) область знаний, изучающая поведение людей и групп в организации, а также влияние организационной среды на это поведение; в) система технического обслуживания оборудования; г) процедура разработки финансовой стратегии организации.	ОПК-1.3.6
2	К уровням анализа организационного поведения относятся: а) индивидуальный, групповой и организационный; б) производственный, финансовый и маркетинговый; в) федеральный, региональный и муниципальный; г) стратегический, тактический и оперативный.	ОПК-1.3.6
3	К социально-психологическим факторам поведения личности относятся:	ОПК-1.3.6

	а) ценности, установки, восприятие и мотивация; б) размер уставного капитала организации; в) амортизация основных средств; г) организационно-правовая форма предприятия.	
4	Формальная группа в организации — это: а) объединение работников, возникшее исключительно на основе личных симпатий; б) группа, созданная руководством для выполнения определённых организационных задач; в) любое объединение работников вне рабочего времени; г) группа сотрудников, не имеющая общих целей и норм поведения.	ОПК-1.3.6
5	Какая теория мотивации относится к содержательным теориям? а) теория ожиданий В. Врума; б) теория справедливости Дж. Адамса; в) теория потребностей А. Маслоу; г) модель постановки целей Э. Локка.	ОПК-1.3.6
6	Экспертная власть руководителя основывается прежде всего на: а) возможности применять дисциплинарные взыскания; б) наличии уникальных профессиональных знаний и опыта; в) праве распределять материальные вознаграждения; г) должностном положении в организационной иерархии.	ОПК-1.3.6
7	Сотрудник проявляет высокую активность, однако считает, что увеличение усилий не приведёт к улучшению результата из-за отсутствия необходимых ресурсов. Какой элемент теории ожиданий В. Врума выражен в данной ситуации недостаточно? а) ожидание «усилия — результат»; б) ожидание «результат — вознаграждение»; в) валентность вознаграждения; г) потребность в принадлежности.	ОПК-1.У.6
8	В подразделении сформировалась неформальная группа, которая распространяет недостоверную информацию о предстоящих изменениях. Какое действие руководителя является наиболее обоснованным? а) полностью исключить членов группы из рабочих коммуникаций; б) игнорировать ситуацию до завершения изменений; в) организовать разъяснение целей изменений, обеспечить обратную связь и привлечь неформальных лидеров к обсуждению; г) немедленно применить взыскания ко всем участникам группы.	ОПК-1.У.6
9	Какой вариант мотивационного решения наиболее соответствует потребности сотрудника в профессиональном развитии? а) предоставление возможности участвовать в сложном проекте и пройти профильное обучение; б) усиление контроля за временем присутствия на рабочем месте; в) сокращение объёма обратной связи от руководителя; г) ограничение участия сотрудника в принятии решений.	ОПК-1.У.6
10	В международной команде сотрудники из разных стран по-разному воспринимают прямую критику на совещаниях. Какое решение поможет снизить риск межкультурного недопонимания? а) применение единого жёсткого стиля коммуникации без адаптации; б) отказ от обратной связи в команде; в) согласование правил взаимодействия, форматов обратной связи и порядка обсуждения разногласий; г) передача всей коммуникации только руководителю проекта.	ОПК-1.У.6
11	В организации отмечаются снижение вовлечённости и рост текучести персонала. Какие действия наиболее целесообразны на первом этапе анализа ситуации? а) немедленно увеличить численность персонала без анализа причин; б) провести диагностику удовлетворённости, мотивационных факторов, качества коммуникаций и условий труда; в) отменить процедуры оценки персонала;	ОПК-1.В.6

	г) сократить количество каналов обратной связи.	
12	Какая совокупность методов наиболее подходит для диагностики организационного поведения работников? а) анализ финансовой отчётности и инвентаризация имущества; б) анкетирование, интервью, наблюдение, анализ кадровых показателей и документов; в) расчёт себестоимости продукции и анализ продаж; г) технический осмотр оборудования.	ОПК-1.В.6
13	Какой комплекс мер наиболее обоснован при низкой инициативности сотрудников и их стремлении избегать ответственности? а) усиление контроля без изменения системы коммуникаций и мотивации; б) уточнение целей и зон ответственности, развитие обратной связи, делегирование полномочий, признание результатов и обучение руководителей; в) полное исключение работников из обсуждения решений; г) отказ от оценки результатов труда.	ОПК-1.В.6
14	Первым этапом разработки организационно-управленческого решения является: а) оценка результатов реализации решения; б) выявление и формулирование управленческой проблемы; в) контроль исполнения решения; г) распределение вознаграждения между сотрудниками.	ОПК-3.3.5
15	Какой конфликт возникает между работниками одного иерархического уровня вследствие различий в интересах, ресурсах или подходах к выполнению работы? а) внутриличностный конфликт; б) межгрупповой конфликт; в) межличностный горизонтальный конфликт; г) конфликт между личностью и группой.	ОПК-3.3.5
16	Какой стиль лидерства предполагает вовлечение работников в обсуждение проблемы и совместную выработку решения? а) авторитарный; б) демократический; в) попустительский; г) бюрократический.	ОПК-3.3.5
17	В проектной команде конфликт возник из-за неясного распределения задач. Какое действие руководителя должно быть первоочередным? а) назначить виновного без анализа ситуации; б) уточнить цели проекта, роли, зоны ответственности и взаимные ожидания участников; в) исключить из команды всех участников конфликта; г) отложить обсуждение до завершения проекта.	ОПК-3.У.5
18	При реорганизации подразделения работники выражают опасения по поводу изменения функций и статуса. Какая мера снижает вероятность сопротивления? а) сокрытие информации о предполагаемых изменениях; б) отказ от обсуждения изменений с сотрудниками; в) своевременное информирование, разъяснение причин изменений и организация каналов обратной связи; г) введение изменений без определения ответственных лиц.	ОПК-3.У.5
19	Какой стиль лидерства наиболее целесообразен для команды, обладающей высокой профессиональной компетентностью, но нуждающейся в согласовании совместной работы? а) директивный стиль с постоянным детальным контролем; б) поддерживающий и вовлекающий стиль с координацией взаимодействия; в) полное невмешательство руководителя; г) стиль, основанный исключительно на применении санкций.	ОПК-3.У.5
20	Каким может быть вероятное негативное последствие оценки работников только по индивидуальным количественным показателям? а) укрепление взаимопомощи в команде;	ОПК-3.У.5

	б) усиление конкуренции между сотрудниками и снижение готовности к обмену знаниями; в) повышение доверия к руководителю независимо от условий; г) устранение всех организационных конфликтов.	
21	Какое решение наиболее полно отражает системный подход к совершенствованию мотивации работников? а) единовременное увеличение премии без определения критериев; б) установление связи между целями подразделения, результатами труда, системой вознаграждения, возможностями развития и регулярной обратной связью; в) отмена нематериального стимулирования; г) введение одинакового вознаграждения независимо от результатов труда.	ОПК-3.В.5
22	Какой элемент должен быть включён в программу развития лидерских компетенций руководителей? а) только перечень дисциплинарных взысканий; б) диагностика управленческих компетенций, обучение, практическая отработка навыков, обратная связь и оценка результатов; в) исключительно изучение должностных инструкций; г) отказ от оценки эффективности обучения.	ОПК-3.В.5
23	Какое действие необходимо включить в план внедрения единых корпоративных стандартов коммуникации в международной организации? а) игнорирование культурных различий работников; б) разработку правил взаимодействия с учётом языковых и культурных особенностей, обучение сотрудников и сбор обратной связи; в) использование только неформальных каналов коммуникации; г) запрет на обсуждение трудностей взаимодействия.	ОПК-3.В.5
24	Какой набор мероприятий наиболее соответствует программе профилактики организационных конфликтов? а) сокрытие проблем и ограничение обратной связи; б) регулярная диагностика напряжённости, уточнение полномочий и ответственности, развитие коммуникаций, медиация и контроль результативности мер; в) применение санкций без выяснения причин разногласий; г) исключение работников из процессов принятия решений.	ОПК-3.В.5

Задание 1

Наименование компетенции: ОПК-1.

ОПК-1: «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории».

Код индикатора: ОПК-1.3.6.

Тип задания: задание на сопоставление.

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Задание: Сопоставьте социально-психологические характеристики личности с их содержательной характеристикой.

Социально-психологические характеристики	Характеристика
А. Потребность	1. Относительно устойчивая готовность человека определённым образом воспринимать явления и реагировать на них
Б. Ценность	2. Осознанная или неосознанная нужда человека в материальных, социальных или духовных благах
В. Установка	3. Индивидуально значимое представление человека о желаемом, допустимом и важном
Г. Восприятие	4. Процесс получения, отбора, интерпретации и осмысления информации об окружающей среде

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

Ответ:

Задание 2

Наименование компетенции: ОПК-1.

ОПК-1: «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории».

Код индикатора: ОПК-1.3.6.

Тип задания: задание на сопоставление.

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Задание: Сопоставьте виды групп в организации с их характеристиками.

Виды групп	Характеристика
А. Формальная группа	1. Объединение работников, созданное для реализации определённой рабочей задачи в ограниченный период времени
Б. Неформальная группа	2. Объединение сотрудников, возникающее на основе общих интересов, симпатий, ценностей или неформального общения
В. Командная группа	3. Группа, созданная руководством организации, имеющая установленную структуру, цели и распределение ролей
Г. Проектная группа	4. Группа работников, объединённых общей целью, взаимной ответственностью и необходимостью согласованных действий

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

Ответ:

Задание 3

Наименование компетенции: ОПК-1.

ОПК-1: «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории».

Код индикатора: ОПК-1.У.6.

Тип задания: задание на сопоставление.

Инструкция: Прочитайте описание управленческих ситуаций и установите соответствие с наиболее подходящим инструментом воздействия на поведение работников.

Задание: Сопоставьте управленческую ситуацию и рекомендуемый инструмент управления поведением.

Управленческая ситуация	Инструмент управления
А. Сотрудник не понимает ожидаемых результатов своей работы и критериев её оценки	1. Организация обучения, предоставление развивающего задания и сопровождение наставником
Б. Работник демонстрирует высокий потенциал, но испытывает недостаток профессионального опыта	2. Уточнение целей, показателей результативности, полномочий и зоны ответственности
В. В коллективе распространяются слухи о предстоящих организационных изменениях	3. Проведение разъяснительной коммуникации, организация обратной связи и обсуждения изменений
Г. Сотрудники не видят связи между качеством своей работы и получаемым вознаграждением	4. Обеспечение прозрачности системы стимулирования и связи вознаграждения с результатом

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

Задание 4

Наименование компетенции: ОПК-1.

ОПК-1: «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории».

Код индикатора: ОПК-1.В.6.

Тип задания: задание на установление правильной последовательности.

Инструкция: Прочитайте текст и установите правильную последовательность действий.

Задание: Установите последовательность этапов проведения диагностики организационного поведения работников.

1. Разработка рекомендаций по совершенствованию управленческих практик.
2. Формулирование цели, объекта и задач диагностики.
3. Интерпретация данных и выявление факторов, влияющих на поведение работников.
4. Определение показателей и методов сбора информации.
5. Сбор эмпирической информации: анкетирование, интервью, наблюдение, анализ документов.
6. Представление результатов руководству и обсуждение вариантов управленческих действий.
7. Оценка результативности реализованных мероприятий.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо.

Ответ: _

Задание 5

Наименование компетенции: ОПК-3.

ОПК-3: «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учётом их социальных последствий».

Код индикатора: ОПК-3.3.5.

Тип задания: задание на сопоставление.

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Задание: Сопоставьте вид организационного конфликта с его характеристикой.

Вид конфликта	Характеристика
А. Внутриличный конфликт	1. Противоречие между отдельным работником и группой, членом которой он является
Б. Межличностный конфликт	2. Столкновение интересов, целей или позиций двух работников
В. Конфликт между личностью и группой	3. Внутреннее противоречие личности, возникающее при несовместимости ролей, целей, мотивов или требований
Г. Межгрупповой конфликт	4. Противоречие между подразделениями, рабочими группами или иными коллективными субъектами организации

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

Задание 6

Наименование компетенции: ОПК-3.

ОПК-3: «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учётом их социальных последствий».

Код индикатора: ОПК-3.У.5.

Тип задания: задание на сопоставление.

Инструкция: Прочитайте описание управленческих ситуаций и установите соответствие с наиболее подходящим способом разрешения конфликта.

Задание: Сопоставьте конфликтную ситуацию и способ управленческого воздействия.

Конфликтная ситуация	Способ управленческого воздействия
А. Два сотрудника претендуют на один и тот же ограниченный ресурс для выполнения задач	1. Разъяснение функциональных обязанностей, полномочий и критериев распределения задач
Б. Работники не понимают, кто отвечает за выполнение пересекающихся задач	2. Переговоры, поиск взаимоприемлемого решения и согласование правил использования ресурса

В. Сотрудники выражают недовольство изменением графика работы	3. Информирование о причинах изменений, обсуждение возможных вариантов и сбор обратной связи
Г. Руководитель и сотрудник имеют разные представления о критериях качественного результата	4. Согласование ожидаемого результата, показателей эффективности и порядка контроля выполнения работы

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

Ответ:

Задание 7

Наименование компетенции: ОПК-3.

ОПК-3: «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учётом их социальных последствий».

Код индикатора: ОПК-3.В.5.

Тип задания: задание на установление правильной последовательности.

Инструкция: Прочитайте текст и установите правильную последовательность действий.

Задание: установите правильную последовательность разработки и внедрения управленческого решения по урегулированию организационного конфликта.

1. Оценка результативности принятых мер и при необходимости их корректировка.
2. Выявление участников, предмета, причин и стадии развития конфликта.
3. Выбор способа урегулирования конфликта с учётом интересов сторон и организационных ограничений.
4. Реализация согласованных мероприятий и организация коммуникации с участниками.
5. Определение цели урегулирования и границ вмешательства руководителя.
6. Анализ возможных последствий конфликтной ситуации и альтернативных решений.
7. Фиксация достигнутых договорённостей, распределение ответственности и установление сроков исполнения.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо.

Ответ: _

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
	Не предусмотрено

10.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

11.1 Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в

рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов (моделей) менеджмента в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов менеджмента, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов (моделей), используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

В процессе освоения лекционного материала дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- проблемные мини-лекции – обсуждение границ и/или особенностей применения теоретического метода/инструмента с использованием раздаточного материала;
- короткая управляемая дискуссия или беседа об особенностях трактовки терминов и/или применения теоретических инструментов при решении ситуационных управленческих задач с демонстрацией слайдов.

Указанные технологии направлены на развитие мышления студентов, нацеленное на организацию их внутренне мотивированной творческой учебно-профессиональной деятельности и предполагающее обсуждение примеров решения управленческих задач.

Методические материалы для освоения лекционного материала.

Источники, представленные в разделах 6 и 7 РПД.

Методические указания по работе студентов на лекции.

Студентам необходимо регулярно посещать лекции по дисциплине в соответствии с расписанием занятий, внимательно слушать преподавателя, делая соответствующие записи в конспектах лекций.

Если при обсуждении на лекции методов/инструментов менеджмента у студента остались вопросы по толкованию терминов и/или применению предложенного преподавателем теоретического материала, студенту необходимо сформулировать и записать в конспекте лекций соответствующие вопросы, задать их преподавателю.

При посещении лекционных занятий студенты обязаны:

- руководствоваться расписанием занятий;
- соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;
- совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте лекций.

11.2 .Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающимся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Требования к проведению практических занятий

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации;
- занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

Логическая схема проведения практического занятия

1. Вводная часть

Преподаватель предлагает студентам обсудить соответствующую теоретическую модель (инструмент). Далее проводится обсуждение теоретической модели, ее назначения, условий и особенностей ее применения; вопросы-ответы студентов в формате дискуссии.

2. Решение управленческой задачи / работа над учебной ситуацией в малых группах (подгруппах).

3. Презентация результатов обсуждения подгруппами

4. Обсуждение извлеченных уроков в группе.

Логика выполнения практического задания при использовании техник групповой работы

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.

2. Формирование индивидуального решения поставленной в задании задачи.

3. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Сбор индивидуальных решений поставленной задачи, используя технику групповой работы «круговой сбор идей».

4. Формирование решений поставленной задачи в малых группах.

5. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

6. Общегрупповая дискуссия по результатам решений поставленной задачи.

7. Обратная связь преподавателя по особенностям применения соответствующих инструментов менеджмента и по результатам решений поставленной задачи.

При выполнении практических занятий с использованием учебных ситуаций обязательным для студентов является применение уместных техник групповой работы:

«деление на малые группы», «круговой сбор идей», «мозговой штурм» (мозговая атака).

11.1. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет ему развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются учебно-методический материал по дисциплине;

11.2. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в форме оценивания выполнения управленческих задач на практических занятиях. Результаты текущего контроля успеваемости учитываются при проведении промежуточной аттестации в качестве части оценки необходимого уровня знаний и умений обучающихся

11.3. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

– зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Аудит персонала» проводится в форме зачёта в 6 семестре. Цель зачёта состоит в оценке степени сформированности у

обучающихся компетенций ПК-1 и ПК-2, предусмотренных рабочей программой дисциплины, а также в проверке способности применять теоретические знания при решении профессионально ориентированных задач в области аудита персонала.

К промежуточной аттестации допускается обучающийся, выполнивший в полном объёме предусмотренные рабочей программой виды учебной деятельности:

- посетивший или освоивший лекционный материал в установленном порядке;
- выполнивший практические задания по темам дисциплины;
- представивший результаты самостоятельной работы, включая домашние задания и реферат;
- прошедший текущий контроль успеваемости;
- не имеющий академической задолженности по дисциплине.

Зачёт проводится в устной форме с использованием вопросов и практико-ориентированных заданий, приведённых в фонде оценочных средств. Обучающемуся предлагается ответить на теоретические вопросы и выполнить ситуационную задачу, связанную с аудитом персонала, разработкой требований к должности, оценкой процедур подбора и отбора, анализом организации труда, диагностикой коммуникаций и конфликтов, а также подготовкой рекомендаций по совершенствованию кадровой работы.

В ходе зачёта могут применяться следующие методы оценивания:

- устный опрос по вопросам дисциплины;
- тестирование;
- решение ситуационных задач и кейсов;
- анализ кадровых документов, показателей и материалов условной организации;
- оценка разработанного профиля должности, программы подбора персонала или плана кадрового аудита;
- оценка способности аргументировать кадровые решения и предложения по устранению выявленных проблем.

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, который демонстрирует знание основных понятий, целей, задач и методов аудита персонала; умеет анализировать кадровые процессы и показатели; способен обосновывать требования к должностям, критерии расстановки работников, процедуры подбора и отбора персонала; применяет методы диагностики организации труда, коммуникаций и конфликтных ситуаций; предлагает обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся при наличии существенных пробелов в знании содержания дисциплины, непонимании целей и процедур аудита персонала, неспособности применять теоретические положения к решению практических задач, допущении принципиальных ошибок при анализе кадровой ситуации или отсутствии выполненных обязательных работ по дисциплине.

Зачёт может быть выставлен по результатам текущего контроля при условии выполнения обучающимся всех обязательных видов работ и достижения установленного преподавателем минимального уровня освоения дисциплины. В иных случаях обучающийся проходит зачёт в форме устного собеседования и выполнения практического задания. Формат соответствует распространённой практике проведения зачёта: оценка «зачтено» предполагает владение основным материалом дисциплины, а «не зачтено» — наличие существенных пробелов и принципиальных ошибок при его применении

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой