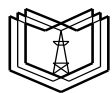


АКТУАЛИЗИРОВАНО Решением
Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ Протокол
№7 от 24.03.2026



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЦТЭ

_____ Э.И.Беляев

« 30 » _____ мая _____ 2023г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДЭ.01.02.01 «Организационное поведение»**

(Код и наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2023

Программу разработал(и):

Наименование кафедры	Должность, уч.степень, уч.звание	ФИО разработчика
Менеджмент	Доцент, кандидат исторических наук, доцент	Железнякова Ю.Е.

Согласование	Наименование подразделения	Дата	№ прото кола	Подпись
Одобрена	Наименование кафедры - разработчика	18.05.2023	15	_____ Зав.кафедрой, доктор социологических наук, профессор Махиянова А.В.
Согласована	Наименование выпускающей кафедры	18.05.2023	15	_____ Зав.кафедрой, доктор социологических наук, профессор Махиянова А.В.
Согласована	Учебно- методический совет института	30.05.2023	7	_____ Директор ИЦТЭ, кандидат технических наук, Беляев Э.И.
Одобрена	Ученый совет института	30.05.2023	9	_____ Директор ИЦТЭ, кандидат технических наук, Беляев Э.И.

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» ознакомить обучающихся с ключевыми понятиями организационного поведения и дать базовые представления о природе, причинах формирования, механизмах функционирования и логике развития организационного поведения, рассматривая человека как основной ресурс целедостижения организации; выработать у них умение адекватно пользоваться этими терминами и использовать их в ходе анализа процессов, протекающих в организационном поведении.

Задачи дисциплины: познакомить обучающихся с основами мотивации, лидерства и власти; дать информацию об организационных изменениях и процессах, сопровождающих данный феномен; научить организовывать групповую работу на основе знаний процессов групповой динамики и эффективных коммуникаций.

Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды
ПК-4 Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации	ПК-4.3 Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

2. Место дисциплины в структуре ОП

Предшествующие дисциплины: менеджмент; разработка управленческих решений.

Последующие дисциплины: выпускная квалификационная работа.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			7
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	2	81	81
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	1,7	60	60
Лекции	0,8	30	30
Практические (семинарские) занятия	0,8	30	30
Лабораторные работы	-	-	-
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	3,3	156	156
Проработка учебного материала	2,3	120	120
Курсовой проект	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-
Подготовка к промежуточной аттестации	1	36	36
Промежуточная аттестация:			Э

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			С
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА*	1,6	73	73
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	1,3	48	48
Лекции	0,4	16	16
Практические (семинарские) занятия	0,9	32	32
Лабораторные работы	-	-	-
Контроль	0,25	9	9
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	4,42	168	168
Проработка учебного материала	4,17	159	159
Курсовой проект	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-
Подготовка к промежуточной аттестации	0,25	9	9
Промежуточная аттестация:			Э

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоемкости по видам учебной работы				Формы и вид контроля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
Раздел 1 Основы организационного поведения. Мотивация и результативность организации.	60	10	-	10	40	ТК1	ПК-3.2 (31,У1,В1) ПК-4.3 (31,У1,В1)
Раздел 2 Лидерство и наделение властью в организации.	60	10	-	10	40	ТК2	ПК-3.2 (31,У1,В1) ПК-4.3 (31,У1,В1)
Раздел 3 Индивидуальное и групповое поведение в организации.	60	10	-	10	40	ТК3	ПК-3.2 (31,У1,В1) ПК-4.3 (31,У1,В1)
Экзамен	36						ПК-3.2 (31,У1,В1) ПК-4.3 (31,У1,В1)
Итого	216	30	-	30	120	ОМ	ПК-1.3 (31,У1,В1) ПК-4.3 (31,У1,В1)

3.3. Содержание дисциплины

Раздел 1 Основы организационного поведения. Мотивация и результативность организации.

Тема 1.1 Основы организационного поведения.

Тема 1.2 Мотивация и результативность организации.

Раздел 2 Лидерство и наделение властью в организации.

Тема 2.1. Лидерство.

Тема 2.2 Наделение властью в организации.

Раздел 3 Индивидуальное и групповое поведение в организации.

Тема 3.1 Индивидуальное поведение в организации.

Тема 3.2 Групповое поведение в организации.

Тема 3.3. Персональное развитие в организации.

Тема 3.4 Изменения в организации.

3.4. Тематический план практических занятий

Раздел 1 Основы организационного поведения. Мотивация и результативность

организации.

Тема 1.1 Основы организационного поведения.

Тема 1.2 Мотивация и результативность организации.

Раздел 2 Лидерство и наделение властью в организации.

Тема 2.1. Лидерство.

Тема 2.2 Наделение властью в организации.

Раздел 3 Индивидуальное и групповое поведение в организации.

Персональное развитие в организации. Изменения в организации.

Тема 3.1 Индивидуальное поведение в организации.

Тема 3.2 Групповое поведение в организации.

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6. Курсовой проект /курсовая работа

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

4. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организацией с целью подготовки сбалансиро	ПК-3.2 Участствует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и	знать: структуру и штат организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, имеют место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний имеют место много негрубых ошибок	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют

ванных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	внутренней социально-экономической среды	виды функциональных стратегий (З ₁)				
		уметь:				
		анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления (У ₁)	Продемонстрированы все основные умения в полном объеме	Продемонстрированы основные умения с неглубокими и недочетами	Продемонстрированы умения; имеют место неглубокие ошибки	Не продемонстрированы умения; имеют
		владеть:				
		способностью проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых информационных технологий (В ₁)	Продемонстрированы навыки в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки с неглубокими и недочетами	Продемонстрированы минимальный набор навыков; имеют место ошибки	Навыки я не продемонстрированы
ПК-4	ПК-4.3	знать				

Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективно проектной деятельности и организации	Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами	Методы и технологии коммуникации (З ₁)	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, имеют место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний имеют место много негрубых ошибок	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют
		уметь:				
		Определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (У ₁)	Продемонстрированы все основные умения в полном объеме	Продемонстрированы основные умения с негрубыми и недочетами	Продемонстрированы умения; имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы умения; имеют
		владеть:				
		Навыком формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (В ₁)	Продемонстрированы навыки в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки с негрубыми и недочетами	Продемонстрированы минимальный набор навыков; имеют место ошибки	Навыки я не продемонстрированы

Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины.

Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре разработчика.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение

5.1.1. Основная литература

1.Захарова, Т. И., Организационное поведение : учебник / Т. И. Захарова, Д. В. Вилкова. — Москва :Русайнс, 2021. — 371 с. — ISBN 978-5-4365-9028-8. — URL: <https://book.ru/book/942962>. — Текст : электронный.

2.Козлов, В. В., Организационное поведение : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова, ; под ред. М. Н. Кулапова. — Москва :КноРус, 2022. — 227 с. — ISBN 978-5-406-09719-9. — URL: <https://book.ru/book/943839>— Текст : электронный.

5.1.2.Дополнительная литература

1.Блинов А. О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. — Москва :КноРус, 2023. — 284 с. — URL: <https://book.ru/book/945911> — Текст : электронный.

2.Патутина Н. А. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Патутина. — Москва :Русайнс, 2023. — 120 с. — URL: <https://book.ru/book/949227> — Текст : электронный.

5.2. Информационное обеспечение

5.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	
1	Электронная научная библиотека КиберЛенинка	http://cyberleninka.ru
2	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com/
3	Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»	https://ibooks.ru/
4	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/
5	Энциклопедии, словари, справочники	http://www.rubricon.com

5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru	http://pravo.gov.ru
2	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru	http://consultant.ru
3	Справочно-правовая система по законодательству РФ	http://garant.ru	http://garant.ru
4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	www.elibrary.ru
5	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	https://www.rsl.ru/
6	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	http://www.zbmath.org	https://www.zbmath.org/
7	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	http://link.springer.com	http://link.springer.com
8	Образовательный портал	http://www.ucheba.com	http://www.ucheba.com/
9	Национальная электронная библиотека (НЭБ) /	https://rusneb.ru/	https://rusneb.ru/

5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
-------	---------------------------------------	--	-------------------------------------

			ОВ
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Standard 2007 Russian OLP NLAcademicEdition+	Пакет программных продуктов содержащий все необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №21/2010 от 04.05.2010 Неискл.право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн-взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл.право. Бессрочно

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение

	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение
--	--------------------------	---

7. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

8. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися.

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование эстетической картины мира;

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

*Приложение к рабочей
программе дисциплины*



КГУ

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГУ»)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Б1.В.ДЭ.01.02.01 «Организационное поведение»**

(Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

г. Казань, 2023

Оценочные материалы по дисциплине, предназначенны для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля (ТК) и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

1.Технологическая карта

Семестр 7

[illegible]

2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организацией и с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.2 Участствует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социальной экономической среды	знать:				
		структуру и штат организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий (З ₁)	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, имеют место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний имеют место много негрубых ошибок	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют
		уметь:				
		анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью	Продемонстрированы все основные умения в полном объеме	Продемонстрированы основные умения с негрубыми и недочетами	Продемонстрированы умения; имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы умения; имеют

		разработки предложений по рационализации структуры управления (У ₁)				
		владеть:				
		способностью проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствие с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых информационных технологий (В ₁)	Продемонстрированы навыки в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки с негрубыми и недочетами	Продемонстрированы минимальный набор навыков; имеют место ошибки	Навыки я не продемонстрированы
ПК-4 Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективно й проектной	ПК-4.3 Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами	знать				
		Методы и технологии коммуникации (З ₁)	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, имеют место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний имеют место много негрубых ошибок	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют
		уметь:				
		Определять характер, темперамент,	Продемонстрированы все	Продемонстрированы	Продемонстрированы умения;	Не продемонстрированы

деятельность и организаци и		способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (У ₁)	основные умения в полном объеме	основные умения с негрубым и недочетами	имеют место негрубые ошибки	ованы умения; имеют
		владеть:				
		Навыком формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (В ₁)	Продемонстрированы навыки в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки с негрубым и недочетами	Продемонстрированы минимальный набор навыков; имеют место ошибки	Навыки я не продемонстрированы

К экзамену допускается студент, набравший в течение семестра не менее 35 баллов. Максимальная сумма баллов на экзамене – 45 баллов. На экзамене суммируются баллы, набранные в течение семестра и баллы, полученные по результатам ответов на вопросы билета на экзамене. Максимальное количество вопросов на зачете -2 вопроса.

3. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Описание оценочного средства
Опрос по разделам (темам)	Знание основных понятий темы/раздела/дисциплины	Перечень определений основных понятий темы/дисциплины
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы.	Темы рефератов

4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Для текущего контроля ТК1:

Проверяемая компетенция:

ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды

ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды

ПК-4 Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации

ПК-4.3 Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

Опрос

Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса

1. Дайте определение сущности, предмету и методам организационного поведения.
2. Раскройте элементы системы организационного поведения.
3. Опишите модели организационного поведения.
4. Дайте понятие личности в организации.
5. Раскройте неформальное коммуникативное поведение в организации.
6. Раскройте поведенческие аспекты аттестации трудовой деятельности.
7. Опишите модель ситуационного руководства.
8. Назовите новейшие подходы к лидерству (руководству) в организации.
9. Опишите концепцию участия в управлении.
10. Что такое репутация организации и какое влияние она оказывает на деятельность организации?

Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3 (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими.

Количество баллов: максимум – 20

Тест

Примерный комплект тестовых заданий

1. Дисциплина ### изучает поведение индивидуумов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций
2. Системы «участия» - это участие в управлении, участие в ###, участие в прибылях.
3. Внутренняя структура личности включает подструктуры: ...
 - : опыт, навыки, умения, воля и память, система потребностей и интересов, мировоззрений;
 - : наследственные качества, характер, психические свойства личности, психологические средства ее реализации
 - : психические свойства личности, темперамент, способности, сложившаяся в сознании, психологическая среда
 - : характер и эмоции, память и воображение, система потребностей и интересов, мировоззрение
 - : все перечисленные
4. Сопротивление работников изменениям в организации может быть в виде логических рациональных возражений, ###,

социологических факторов и групповых интересов
5. Действие, с помощью которого можно уменьшить сопротивление организационным изменениям - ...
 - : привлекать подчиненных к подготовке решений
 - : не распространять информацию о запланированных мероприятиях
 - : вести переговоры только с формальными группами
 - : нейтрализовать влияние профсоюзных лидеров
 - : не распространять информацию о сокращении персонала

Количество баллов: максимум – 20

Реферат

Примерные темы рефератов

1. Создание системы измерения и управления поведением персонала.
2. Мотивация поведения персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
3. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через формирование эффективного поведения персонала.
4. Мотивирующее руководство - новые парадигмы в формировании поведения сотрудников организации.
5. Методы оценки эффективности поведения

руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.

6. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы – поведенческий аспект)

7. Конструирование эффективной работы в команде (поведенческий аспект).

8. Создание и развитие виртуальных команд (поведенческий аспект).

9. Стратегии управления поведением сотрудников при изменениях в компании.

10. Оценка эффективности организационных изменений и их влияние на поведение сотрудников.

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом практическом занятии.

Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников.

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов).

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело

применяет их для изложения материала (8 баллов).

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов).

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него (0 баллов)

Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3.

Количество баллов: максимум 20

Для текущего контроля ТК2:

Проверяемая компетенция:

ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды

ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с

учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды

ПК-4 Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации

ПК-4.3 Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

Опрос

Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса

1. Дайте определение сущности, предмету и методам организационного поведения.
2. Раскройте элементы системы организационного поведения.
3. Опишите модели организационного поведения.
4. Дайте понятие личности в организации.
5. Раскройте неформальное коммуникативное поведение в организации.
6. Раскройте поведенческие аспекты аттестации трудовой деятельности.
7. Опишите модель ситуационного руководства.
8. Назовите новейшие подходы к лидерству (руководству) в организации.
9. Опишите концепцию участия в управлении.
10. Что такое репутация организации и какое влияние она оказывает на деятельность организации?

Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3 (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими.

Количество баллов: максимум – 20

Тест

Примерный комплект тестовых заданий

1. Дисциплина ### изучает поведение индивидуумов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций
2. Системы «участия» - это участие в управлении, участие в ###, участие в прибылях.
3. Внутренняя структура личности включает подструктуры: ...
 - : опыт, навыки, умения, воля и память, система потребностей и интересов, мировоззрений;
 - : наследственные качества, характер, психические свойства личности, психологические средства ее реализации
 - : психические свойства личности, темперамент, способности, сложившаяся в сознании, психологическая среда

- : характер и эмоции, память и воображение, система потребностей и интересов, мировоззрение
- : все перечисленные

4. Сопротивление работников изменениям в организации может быть в виде логических рациональных возражений, ###,

социологических факторов и групповых интересов

5. Действие, с помощью которого можно уменьшить сопротивление организационным изменениям - ...

- : привлекать подчиненных к подготовке решений
- : не распространять информацию о запланированных мероприятиях
- : вести переговоры только с формальными группами
- : нейтрализовать влияние профсоюзных лидеров
- : не распространять информацию о сокращении персонала

Количество баллов: максимум – 20

Реферат

Примерные темы рефератов

1. Создание системы измерения и управления поведением персонала.
2. Мотивация поведения персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
3. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через формирование эффективного поведения персонала.
4. Мотивирующее руководство - новые парадигмы в формировании поведения сотрудников организации.
5. Методы оценки эффективности поведения руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
6. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы – поведенческий аспект)
7. Конструирование эффективной работы в команде (поведенческий аспект).
8. Создание и развитие виртуальных команд (поведенческий аспект).
9. Стратегии управления поведением сотрудников при изменениях в компании.
10. Оценка эффективности организационных изменений и их влияние на поведение сотрудников.

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом практическом занятии.

Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в

котором собрана информация из одного или нескольких источников.

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов).

«Хорошо»– оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала (8 баллов).

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов).

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него (0 баллов)

Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3.

Количество баллов: максимум 20

Для текущего контроля ТКЗ:

Проверяемая компетенция:

ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды

ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды

ПК-4 Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации

ПК-4.3 Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

Опрос

Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса

1. Дайте определение сущности, предмету и методам организационного поведения.
2. Раскройте элементы системы организационного поведения.
3. Опишите модели организационного поведения.
4. Дайте понятие личности в организации.

5. Раскройте неформальное коммуникативное поведение в организации.
6. Раскройте поведенческие аспекты аттестации трудовой деятельности.
7. Опишите модель ситуационного руководства.
8. Назовите новейшие подходы к лидерству (руководству) в организации.
9. Опишите концепцию участия в управлении.
10. Что такое репутация организации и какое влияние она оказывает на деятельность организации?

Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3 (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими.

Количество баллов: максимум – 20

Тест

Примерный комплект тестовых заданий

1. Дисциплина ### изучает поведение индивидуумов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций
2. Системы «участия» - это участие в управлении, участие в ###, участие в прибылях.
3. Внутренняя структура личности включает подструктуры: ...
 - : опыт, навыки, умения, воля и память, система потребностей и интересов, мировоззрений;
 - : наследственные качества, характер, психические свойства личности, психологические средства ее реализации
 - : психические свойства личности, темперамент, способности, сложившаяся в сознании, психологическая среда
 - : характер и эмоции, память и воображение, система потребностей и интересов, мировоззрение
 - : все перечисленные
4. Сопротивление работников изменениям в организации может быть в виде логических рациональных возражений, ###,

социологических факторов и групповых интересов
5. Действие, с помощью которого можно уменьшить сопротивление организационным изменениям - ...
 - : привлекать подчиненных к подготовке решений
 - : не распространять информацию о запланированных мероприятиях
 - : вести переговоры только с формальными группами

- : нейтрализовать влияние профсоюзных лидеров
- : не распространять информацию о сокращении персонала

Количество баллов: максимум – 20

Реферат

Примерные темы рефератов

1. Создание системы измерения и управления поведением персонала.
2. Мотивация поведения персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
3. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через формирование эффективного поведения персонала.
4. Мотивирующее руководство - новые парадигмы в формировании поведения сотрудников организации.
5. Методы оценки эффективности поведения руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
6. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы – поведенческий аспект)
7. Конструирование эффективной работы в команде (поведенческий аспект).
8. Создание и развитие виртуальных команд (поведенческий аспект).
9. Стратегии управления поведением сотрудников при изменениях в компании.
10. Оценка эффективности организационных изменений и их влияние на поведение сотрудников.

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом практическом занятии.

Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников.

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов).

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело

применяет их для изложения материала (8 баллов).

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо

аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов).
«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него (0 баллов)

Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3.

Количество баллов: максимум 20

.

Опрос

Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса

1. Дайте определение сущности, предмету и методам организационного поведения.
2. Раскройте элементы системы организационного поведения.
3. Опишите модели организационного поведения.
4. Дайте понятие личности в организации.
5. Раскройте неформальное коммуникативное поведение в организации.
6. Раскройте поведенческие аспекты аттестации трудовой деятельности.
7. Опишите модель ситуационного руководства.
8. Назовите новейшие подходы к лидерству (руководству) в организации.
9. Опишите концепцию участия в управлении.
10. Что такое репутация организации и какое влияние она оказывает на деятельность организации?

Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3 (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими.

Количество баллов: максимум – 20

Тест

Примерный комплект тестовых заданий

1. Дисциплина ### изучает поведение индивидуумов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций
2. Системы «участия» - это участие в управлении, участие в ###, участие в прибылях.
3. Внутренняя структура личности включает подструктуры: ...
-: опыт, навыки, умения, воля и память, система потребностей и интересов, мировоззрений;
-: наследственные качества, характер, психические свойства личности, психологические средства ее реализации

- : психические свойства личности, темперамент, способности, сложившаяся в сознании, психологическая среда
- : характер и эмоции, память и воображение, система потребностей и интересов, мировоззрение
- : все перечисленные

4. Сопротивление работников изменениям в организации может быть в виде логических рациональных возражений, ###,

социологических факторов и групповых интересов

5. Действие, с помощью которого можно уменьшить сопротивление организационным изменениям - ...

- : привлекать подчиненных к подготовке решений
- : не распространять информацию о запланированных мероприятиях
- : вести переговоры только с формальными группами
- : нейтрализовать влияние профсоюзных лидеров
- : не распространять информацию о сокращении персонала

Количество баллов: максимум – 20

Реферат

Примерные темы рефератов:

1. Создание системы измерения и управления поведением персонала.
2. Мотивация поведения персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
3. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через формирование эффективного поведения персонала.
4. Мотивирующее руководство - новые парадигмы в формировании поведения сотрудников организации.
5. Методы оценки эффективности поведения руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании.
6. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы – поведенческий аспект)
7. Конструирование эффективной работы в команде (поведенческий аспект).
8. Создание и развитие виртуальных команд (поведенческий аспект).
9. Стратегии управления поведением сотрудников при изменениях в компании.
10. Оценка эффективности организационных изменений и их влияние на поведение сотрудников.

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом

практическом занятии.

Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников.

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов).

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала (8 баллов).

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов).

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него (0 баллов)

Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3.

Количество баллов: максимум 20

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Раскройте элементы системы организационного поведения.
2. Опишите модели организационного поведения.
3. Опишите процесс регулирования и подкрепления поведения в организации.
4. Дайте понятие власти.
5. Опишите восходящие и нисходящие коммуникации в организации
6. Опишите процессуальные теории мотиваций (теория ожиданий, теория постановки целей, теория справедливости, концепция партисипативного управления).
7. Опишите процесс регулирования и подкрепления поведения в организации.
8. Опишите значимые аспекты аттестации деятельности сотрудников.
9. Опишите особенности развития и функционирования установок и ценностей личности.
10. Раскройте взаимосвязь результатов труда и удовлетворения трудом.

Кейс-задание

Вы руководитель небольшой ремонтно-строительной бригадой. Уровень развития ваших подчиненных можно охарактеризовать следующим образом: «хотят работать, но еще не умеют работать самостоятельно» (недостаточно опыта, хотя обладают определенными базовыми навыками, старательны, добросовестны). Выберите для себя форму управленческого поведения. Составьте план развития данного коллектива. Ответ обоснуйте.

Пример экзаменационного билета:

1. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников.
2. Природа и типология конфликтов.
3. Практическое задание (кейс-задача):

Вы антикризисный управляющий небольшого сельскохозяйственного предприятия. Дисциплина труда на предприятии – низкая. Ваши подчиненные, в основном, – недобросовестные работники с низкой квалификацией. Выберите для себя форму управленческого поведения. Ответ обоснуйте.

При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии:

Высокий уровень:

от 16 до 45 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. . Решение Кейса без ошибок.

Средний уровень:

от 10-15 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. В решении Кейса есть незначительные ошибки.

Ниже среднего:

от 1-9 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточной логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В решение кейс-задачи значительные ошибки.

Низкий уровень:

до 8 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, о незнании процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории; несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы. Кейс-задание не решено

Минимальное количество баллов за экзамен – 1

Максимальное количество баллов за экзамен – 45