Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное**
ФИО: Цыбиков Бэликто Батович **учреждение высшего образования**
Должность: Ректор **«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»**
Дата подписания: 27.05.2025 16:23:00
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8 **Экономический факультет**

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий выпускающей кафедрой
Менеджмент

уч. ст., уч. зв.

Суворова А.В.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

«УТВЕРЖЕНО»

Декан
Экономический факультет

уч. ст., уч. зв.

Баниева М.А.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

Рабочая программа
Дисциплины (модуля)
Б1.О.05 Теория организации и организационное поведение
Направление 38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) Стратегическое управление в агробизнесе

Обеспечивающая преподавание
дисциплины кафедра **Менеджмент**

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Форма промежуточной
аттестации **Зачет**

Объем дисциплины в З.Е. **4**

Продолжительность в
часах/неделях **144/ 0**

Статус дисциплины **относится к обязательной части блока 1 "Дисциплины" ОПОП**
в учебном плане **является дисциплиной обязательной для изучения**

Распределение часов дисциплины

Курс 1 Семестр 2	Количество часов	Итого
Вид занятий	УП	УП
Лекционные занятия	32	32
Практические занятия	32	32
Контактная работа	64	64
Сам. работа	80	80
Итого	144	144

Улан-Удэ, 20 __ г.

Программу составил(и): доцент, Суворова Анастасия Васильевна

Программа дисциплины

Теория организации и организационное поведение

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952);

составлена на основании учебного плана:

m38.04.02_o_1.plx

утвержденного Ученым советом вуза от 6.05.25 протокол №9

Программа одобрена на заседании кафедры

Менеджмент

Протокол № 9 от 26.04.21

Зав. кафедрой Суворова А.В.

 подпись

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии « Экономический факультет» от «__» _____ 20__ г., протокол №__
Председатель методической комиссии « Экономический факультет»
Внешний эксперт (представитель работодателя) _____
_____ подпись
_____ И.О. Фамилия

№ п/п	Учебный год	Одобрено на заседании кафедры		Утверждаю Заведующий кафедрой Суворова А.В.	
		протокол	Дата	Подпись	Дата
1	20__ /20__ г.г.	№__	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
2	20__ /20__ г.г.	№__	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
3	20__ /20__ г.г.	№__	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
4	20__ /20__ г.г.	№__	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
5	20__ /20__ г.г.	№__	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1 Цели: являются получение в процессе обучения теоретических знаний и практических навыков по теории организации и организационному поведению, формирование и развитие компетенций в сфере профессиональной деятельности обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования направления подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) Стратегическое управление в агробизнесе

Задачи: углубленное осмысление принципов и основ управленческой деятельности; изучение базовых теоретических моделей и практических следствий эффектов организационного поведения для менеджмента; овладение профессиональными навыками менеджмента

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Блок.Часть Б1.О

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

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	1 семестр	Методы исследований в менеджменте
2	1 семестр	Управленческие решения
3	1 семестр	Деловой иностранный язык
4	1 семестр	Аграрный маркетинг
5	1 семестр	Региональное управление
6	2 семестр	Современный стратегический анализ
7	1 семестр	Методология научно-проектной деятельности
8	1 семестр	Экологический менеджмент

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной практики необходимо как предшествующее:

1	3 семестр	Корпоративная стратегия
2	3 семестр	Стратегия управления персоналом
3	3 семестр	Современные методы управления ресурсами
4	4 семестр	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
5	4 семестр	Производственная практика
6	4 семестр	Технологическая (проектно-технологическая) практика
7	4 семестр	Производственная практика
8	4 семестр	Преддипломная практика

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ И ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**КОД И НАЗВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

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

Знает полномочия членов команды

Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Владеет навыками делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Знает

свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Знать и понимать полномочия членов команды			
:			
Уровень 1	Не знает полномочия членов команды		
Уровень 2	Знает частично полномочия членов команды		
Уровень 3	Знает полномочия членов команды		
Уровень 4	Знает в совершенстве полномочия членов команды		
Уметь делать (действовать) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:			
Уровень 1	Не умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 2	Умеет частично делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 3	Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 4	Умеет в совершенстве делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Владеть навыками (иметь навыки) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:			
Уровень 1	Не владеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 2	Владеет частично делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 3	Владеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровень 4	Владеет в совершенстве делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат		
Уровни сформированности компетенций			
компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий
Оценки формирования компетенций			
Оценка «неудовлетворительно» - уровень 1	Оценка «удовлетворительно» - уровень 2	Оценка «хорошо» - уровень 3	Оценка «отлично» - уровень 4
Характеристика сформированности компетенции			
Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач

КОД И НАЗВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

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

Знает полномочия членов команды

Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Владеет навыками делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Знать и понимать полномочия членов команды

:

Уровень 1

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уровень 2

Не знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уровень 3

Знает частично свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уровень 4

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уровень 5

Знает в совершенстве свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уметь делать (действовать) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:

Уровень 1

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Уровень 2

Не умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Уровень 3

Умеет частично оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Уровень 4

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Уровень 5	Умеет в совершенстве оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания
Владеть навыками (иметь навыки) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:	
Уровень 1	Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания
Уровень 2	Не владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания
Уровень 3	Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания
Уровень 4	Владеет частично способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания
Уровень 5	Владеет в совершенстве способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Уровни сформированности компетенций

компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий
-----------------------------	-------------	---------	---------

Оценки формирования компентенций

Оценка «неудовлетворительно» - уровень 1	Оценка «удовлетворительно» - уровень 2	Оценка «хорошо» - уровень 3	Оценка «отлично» - уровень 4
--	--	-----------------------------	------------------------------

Характеристика сформированности компетенции

Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
--	--	--	--

КОД И НАЗВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;;

Знает полномочия членов команды

Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Владеет навыками делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Знать и понимать полномочия членов команды

:

Уровень 1	Знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
	Знает частично возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
	Знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
	Знает в совершенстве возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уметь делать (действовать) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:			
Уровень 1	решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 2	Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 3	Не умеет решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 4	Умеет частично решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 5	Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 6	Умеет в совершенстве решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Владеть навыками (иметь навыки) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:			
Уровень 1	способностью решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Уровень 2	Владеет способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уровень 3	Не владеет способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уровень 4	Владеет способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уровень 5	Владеет частично способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уровень 6	Владеет в совершенстве способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		
Уровни сформированности компетенций			
компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий
Оценки формирования компетенций			
Оценка «неудовлетворительно» - уровень 1	Оценка «удовлетворительно» - уровень 2	Оценка «хорошо» - уровень 3	Оценка «отлично» - уровень 4
Характеристика сформированности компетенции			
Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач

КОД И НАЗВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-3: Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;;

Знает полномочия членов команды

Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Владеет навыками делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Владеет способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать для успешного выполнения порученного задания

Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Знать и понимать полномочия членов команды

:

Уровень 1	Знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 2	Не знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 3	Не знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 4	Знает частично возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 5	Знает возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 6	Знает в совершенстве возможность реализации организационно-управленческих решений в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Уметь делать (действовать) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:

Уровень 1	Умеет обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 2	Не умеет обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 3	Умеет частично обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 4	Умеет обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 5	Умеет обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Уровень 6	Умеет в совершенстве обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Владеть навыками (иметь навыки) делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат:	
Уровень 1	Владеет способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 2	Не владеет способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 3	Владеет частично способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 4	Владеет в совершенстве способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Уровень 5	Владеет в совершенстве способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческие решения в условиях (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Уровни сформированности компетенций

компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий
-----------------------------	-------------	---------	---------

Оценки формирования компетенций

Оценка «неудовлетворительно» - уровень 1	Оценка «удовлетворительно» - уровень 2	Оценка «хорошо» - уровень 3	Оценка «отлично» - уровень 4
--	--	-----------------------------	------------------------------

Характеристика сформированности компетенции

Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических
--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов (этапов) и тем	Вид работ	Семестр	Часов	Компетенции	Интеракт.	Примечание (используемые интерактивные формы, форма текущего контроля успеваемости)
Раздел 1.							
1.1	Организация как объект управления	Лек	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.2	Методологические основы менеджмента	Лек	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.3	Организационное проектирование в менеджменте	Лек	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.4	Технология разработки управленческих решений	Лек	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.5	Организация как объект управления	Пр	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.6	Методологические основы менеджмента	Пр	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.7	Организационное проектирование в менеджменте	Пр	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.8	Технология разработки управленческих решений	Пр	2	8	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		

1.9	Организация как объект управления	Ср	2	20	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.10	Методологические основы менеджмента	Ср	2	20	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.11	Организационное проектирование в менеджменте	Ср	2	20	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		
1.12	Технология разработки управленческих решений	Ср	2	20	УК-6,ОПК-1,ОПК-3,УК-3		

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

ЛП.1	Борисова В.В., Ларионов В.Г., Мазурин Э.Б. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2014. - 308 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=523
ЛП.2	Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2010. - 864 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=4203
ЛП.3	Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2004. - 648 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=112359
ЛП.4	Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2005. - 720 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=141776
ЛП.5	Подлесных В. И., Кузнецов Н.В., Тихомирова О.Г. Теория организации, самоорганизации и управления: Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2012. - 304 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=237754
ЛП.6	Михненко П. А. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Московский финансово-промышленный университет "Синергия", 2013. - 336 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=249103
ЛП.7	Новичков В.И., Виноградова И.М., Кошель И.С. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2017. - 132 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=300663

Дополнительная литература

ЛП.1	Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 329 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=221598
ЛП.2	Подлесных В. И., Кузнецов Н.В., Тихомирова О.Г. Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур: Теория организации, самоорганизации и управления [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 304 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=341450
ЛП.3	Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 848 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=354463
ЛП.4	Балашов А.П. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник, 2019. - 208 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=354617
ЛП.5	Смирнов Э.А. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИО, 2018. - 143 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=372207
ЛП.6	Без автора Теория организации [Электронный ресурс]: Учебно-методическая литература. - Москва: Издательский Центр РИО, 2022. - 102 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=395638
ЛП.7	Жигун Л.А. Теория организации [Электронный ресурс]: Справочная литература. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 116 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=398126
ЛП.8	Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник, 2021. - 299 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=398326

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Номер аудитории	Назначение	Оборудование и ПО	Адрес
533	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных	23 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, интерактивная панель Lumien LMP8603 MLRU, компьютер ПК IRU Office 310H5SM MTi5 – 12 шт., с	670024, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, д. №8, Библиотечно-информационный корпус

	<p>консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (Кабинет менеджмента) (Кабинет документационного обеспечения управления) (Кабинет правового обеспечения профессиональной деятельности) (533)</p>	<p>подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС – 12 шт., монитор Acer LCD Monitor Quick Start Guide (QSG)- 12 шт., Стенд 2 шт. Список ПО на компьютерах: KasperskyEndpointSecurity для бизнеса, Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level, Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OLP NL AE Система управления проектами Advanta. Программный комплекс «Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Максимум. Версия 1 Программа обработки и анализа социологической и маркетинговой информации «Vortex», версия 10 Программа стратегического финансового планирования, анализа инвестиционных проектов и подготовки бизнес-планов «Альт-Инвест»</p>	
535	<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (535)</p>	<p>107 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, доска учебная, трибуна для выступления. Принтер HP P 2015 D, системный блок P4-3000 с подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС - 1 шт., монитор Acer, мультимедиа-проектор NEC M 230 X, флипчарт переносной 70*110 см, рулонный настенный экран. 2 стенда. Список ПО на компьютере: Kaspersky Endpoint Security для бизнеса, Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level , Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OLP NL AE</p>	<p>670024, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, д. №8 , Библиотечно-информационный корпус</p>

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ АКАДЕМИИ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронно-библиотечные системы - ЭБС)	
Наименование	Доступ
1	2
Электронно-библиотечная система Издательства «Znanium»	http://znanium.ru/
Электронно-библиотечная система Издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система Издательства «Юрайт»	http://urait.ru/
2. Электронные сетевые ресурсы открытого доступа (профессиональные базы данных, массовые открытые онлайн-курсы и пр.):	
1	2
Платформа «Открытое образование» (онлайн-курсы по базовым дисциплинам, изучаемым в российских университетах)	https://openedu.ru/course/
Профессиональные базы данных	http://e.lanbook.com/
3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в академии:	
<p>Суворова, Анастасия Васильевна. Теория организации и организационное поведение : методические указания для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" / А. В. Суворова ; М-во сел. хоз-ва РФ, Бурятская ГСХА им. В. Р. Филиппова. - Улан-Удэ : ФГБОУ ВО БГСХА, 2018. - 42 с. - URL: https://elib.bgsha.ru/sotru/01829. - Режим доступа: Электронная библиотека БГСХА. - Б. ц. - Текст : электронный.</p> <p>Суворова, Анастасия Васильевна. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для обучающихся по направлению 38.04.02 «Менеджмент» / А. В. Суворова ; М-во сел. хоз-ва РФ, Бурятская ГСХА им. В. Р. Филиппова. - Улан-Удэ : ФГБОУ ВО БГСХА, 2021. - 86 с. - URL: https://elib.bgsha.ru/sotru/01870. - Режим доступа: Электронная библиотека БГСХА. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.</p> <p>Суворова, Анастасия Васильевна. Теория организации и организационное поведение : доп. Метод. советом Бурятской ГСХА в качестве учебного пособия для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" / А. В. Суворова ; М-во сел. хоз-ва РФ, Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова. - Улан-Удэ : БГСХА им. В. Р. Филиппова, 2021. - 78 с. - URL: https://elib.bgsha.ru/sotru/00616. - Режим доступа: Электронная библиотека БГСХА. - Загл. с титул. экрана. - 177.75 р. - Текст : электронный.</p>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	
1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины	
Наименование программных продукты (ПП)	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт
Microsoft OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc. Договор № ПП-61/2015 г. О поставке программных продуктов от 9 декабря 2015 года Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Договор № ПП-61/2015 г. О поставке программных продуктов от 9 декабря 2015 года Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level Государственный контракт № 25 от 1 апреля 2008 года	Занятия семинарского типа, самостоятельная работа
2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса	
Информационно-правовой портал «Гарант»	в локальной сети академии http://www.garant.ru/
Справочно-поисковая система «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru/
3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса	

4. Информационно-образовательные системы (ЭИОС)

Наименование ЭИОС и доступ	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
1	2	3
Официальный сайт академии	http://bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
Личный кабинет	http://lk.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
АС Деканат	в локальной сети академии	-
Корпоративный портал академии	http://portal.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
ИС «Планы»	в локальной сети академии	-
Портфолио обучающегося	http://lk.bgsha.ru/	Самостоятельная работа
Сайт научной библиотеки	http://elib.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
Электронная библиотека БГСХА	http://elib.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЯ)

ФИО преподавателя	Уровень образования. Специальность и квалификация в соответствии с дипломом. Профессиональная переподготовка	Ученая степень, ученое звание
1	2	3
Суворова Анастасия Васильевна	Экономика и управление аграрным производством. Экономист БВС 0468705, 17 июня 1999, «Преподаватель высшей школы», 1080 часов, ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА; «Государственно-правовые дисциплины: теория и методика преподавания в образовательной организации», номер 41697, 300 часов ООО «Инфоурок» г. Смоленск	доценткэн

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида. Академия, по заявлению обучающегося, создает специальные условия для получения высшего образования инвалидами и лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- использование специализированных (адаптированных) рабочих программ дисциплин (модулей) и методов обучения и воспитания, включая наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
- использование специальных учебников, учебных пособий и других учебно-методических материалов, включая альтернативные форматы печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- использование специальных технических средств обучения (мультимедийное оборудование, оргтехника и иные средства) коллективного и индивидуального пользования, включая установку мониторов с возможностью трансляции субтитров, обеспечение надлежащими звуковыми воспроизведениями информации;
- предоставление услуг ассистента (при необходимости), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь или услуги сурдопереводчиков / тифлосурдопереводчиков;
- проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины (модуля);
- проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа;
- обеспечение беспрепятственного доступа обучающимся в учебные помещения, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений);
- обеспечение сочетания онлайн и офлайн технологий, а также индивидуальных и коллективных форм работы в учебном процессе, осуществляемом с использованием дистанционных образовательных технологий;
- и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП ВО.

В целях реализации ОПОП ВО в академии оборудована безбарьерная среда, учитывающая потребности лиц с нарушением зрения, с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Территория соответствует условиям беспрепятственного, безопасного и удобного передвижения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Вход в учебный корпус оборудован пандусами, стекла входных дверей обозначены специальными знаками для слабовидящих, используется система Брайля. Сотрудники охраны знают порядок действий при прибытии в академию лица с ограниченными возможностями. В академии создана толерантная социокультурная среда, осуществляется необходимое сопровождение образовательного процесса, при необходимости предоставляется волонтерская помощь обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля);
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к зачету

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Комплект заданий для практических работ

Кейс-задачи

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Комплект тестовых заданий

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Теория организации и организационное поведение

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт / дифференцированный зачет
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

1. Сущность понятия «менеджмент» УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3
2. цели и задачи менеджмента в организации; УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3
3. основные принципы менеджмента; УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3
4. основные категории менеджмента; УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3
5. основные закономерности менеджмента УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3

6. суть представления об организации как о системе управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
7. классификация организаций как объектов управления;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
8. основные элементы внешней и внутренней среды организации; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
9. содержание понятия «эффективность менеджмента»; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
10. подходы к оценке эффективности менеджмента; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
11. основные показатели оценки эффективности управления организацией УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
12. суть категории «функция менеджмента»;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
13. классификация и виды функций менеджмента по группам. УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
14. суть планирования и прогнозирования как функций управления;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
15. сущность методов управленческого планирования и прогнозирования УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
16. суть организации как функции управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
17. понятие «организационная структура управления»;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
18. классификация и отличительные особенности типов и видов организационных структур управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
19. показатели экономической оценки организационной структуры управления. УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
20. суть мотивации как функции управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
21. принципы эффективной мотивации труда; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
22. суть основных теорий мотивации;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
23. формы материального стимулирования труда; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
24. формы нематериального стимулирования труда. УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
25. суть координации как функции управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
26. суть контроля как функции управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
27. методы координационных действий; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
28. принципы управленческого контроля УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
29. понятие и классификацию методов управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
30. сущность и особенности применения отдельных групп методов управления. УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
31. сущность понятия «управленческое решение»;УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
32. требования, предъявляемые к управленческим решениям; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
33. виды управленческих решений. УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
34. логика построения схемы процесса управления; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
35. основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3

36. сущность основных методов принятия управленческих решений УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
37. особенности использования основных методов принятия управленческих решений; УК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3
38. основные принципы и методы оценки эффективности управленческого решенияУК-3, УК-6,ОПК-1,ОПК-3

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема. Организация как объект управления

Задание 1. Рассмотрите следующие понятия:

Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, цели и задачи менеджмента в организации, основные категории менеджмента, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления.

Основные закономерности менеджмента, зависимость процессов управления функционированием и развитием, соотносительность субъекта и объекта управления, соответствие целей управления целям организации.

Сущность понятия «менеджер организации», основные требования, предъявляемые к менеджеру организации, сложившиеся в теории и практике менеджмента представления о роли (ролях) менеджера в организации и основанных на этих ролях типах поведения.

Сущность понятия организации как объекта управления, свойства, присущие организациям как объектам управления, классификацию организаций как объектов управления по различным признакам; основные элементы внешней и внутренней среды организации.

Сущность понятия «система», основные свойства систем, суть представления об организации как о системе управления, сущность системного подхода к организации управления.

Тема Методологические основы менеджмента

Задание 1. Рассмотрите следующие понятия: Сущность и классификация принципов менеджмента, используемых в менеджменте и определяющих основные требования к системе, структуре и организации управления, имена и вклад деятелей науки в области формирования принципов менеджмента.

Методы менеджмента и разные подходы к их классификации, взаимодействие содержания, направленности и организационной формы методов управления.

Сущность экономических методов управления, средства и инструменты экономических методов менеджмента, и их проявление в деятельности организации. Сущность, классификация и конкретные инструменты административных методов управления в менеджменте. Сущность, инструменты и формы проявления социально-психологических методов управления, задачи, решаемые организацией при использовании социально-психологических методов управления.

Общие понятия об эффективности менеджмента, методы и показатели экономической эффективности в менеджменте, экологическая и социальная эффективность

Тема Организационное проектирование в менеджменте

Задание 1. Рассмотрите следующие вопросы: Управление проектной командой. Основные функции проект-менеджера по отдельным сферам деятельности: взаимоотношения; организация работ; создание команды; руководство командой; принятие решений. Стадии формирования команды проекта: формирование; период срабатываемости участников; период нормального функционирования; реорганизация; окончание деятельности и расформирование команды.

Элементы системы управления командой проекта: формирование и развитие команды; организация деятельности команды; управление персоналом команды. Основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта: специфика проекта, организационно-культурная среда, особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды. Структурные и межличностные методы управления конфликтной ситуацией. Категории и виды эффективности. Основные принципы оценки инвестиционных проектов: моделирование денежных потоков и сопоставимость условий сравнения; рассмотрение проекта на протяжении всего его жизненного цикла; учет фактора времени и только предстоящих затрат; принцип положительности и максимума эффекта, многоэтапность оценки; учет наиболее существенных последствий проекта и наличия разных участников проекта; учет влияния инфляции и возможности использования нескольких валют; учет (в количественной форме) влияния неопределенности и рисков. Схема оценки эффективности. Критерии эффективности проекта: срок окупаемости (РВР), учетная доходность (ARR), чистая приведенная стоимость (NPV), внутренняя норма рентабельности (IRR), модифицированная IRR (MIRR), индекс рентабельности (PI). Границы основных показателей эффективности проекта.

Тема Технология разработки управленческих решений.

Задание 1. Рассмотрите следующие вопросы: Сущность понятия «управленческое решение»; требования, предъявляемые к управленческим решениям; виды управленческих решений. Групповое принятие решений. Программированные и непрограммированные решения.

Логика построения схемы процесса управления; основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения. Сущность и особенности использования основных методов принятия управленческих решений. Модели в принятии управленческих решений: рациональная, ограниченной рациональности. Основные принципы и методы оценки эффективности управленческого решения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на эффективность решения. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Комплект заданий для практических работ

Тема. Организация как объект управления

Задание 1. Рассмотрите следующие понятия:

Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, цели и задачи менеджмента в организации, основные категории менеджмента, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления.

Основные закономерности менеджмента, зависимость процессов управления функционированием и развитием, соотносительность субъекта и объекта управления, соответствие целей управления целям организации.

Сущность понятия «менеджер организации», основные требования, предъявляемые к менеджеру организации,

сложившиеся в теории и практике менеджмента представления о роли (ролях) менеджера в организации и основанных на этих ролях типах поведения.

Сущность понятия организации как объекта управления, свойства, присущие организациям как объектам управления, классификацию организаций как объектов управления по различным признакам; основные элементы внешней и внутренней среды организации.

Сущность понятия «система», основные свойства систем, суть представления об организации как о системе управления, сущность системного подхода к организации управления.

Тема Методологические основы менеджмента

Задание 1. Рассмотрите следующие понятия: Сущность и классификация принципов менеджмента, используемых в менеджменте и определяющих основные требования к системе, структуре и организации управления, имена и вклад деятелей науки в области формирования принципов менеджмента.

Методы менеджмента и разные подходы к их классификации, взаимодействие содержания, направленности и организационной формы методов управления.

Сущность экономических методов управления, средства и инструменты экономических методов менеджмента, и их проявление в деятельности организации. Сущность, классификация и конкретные инструменты административных методов управления в менеджменте. Сущность, инструменты и формы проявления социально-психологических методов управления, задачи, решаемые организацией при использовании социально-психологических методов управления.

Общие понятия об эффективности менеджмента, методы и показатели экономической эффективности в менеджменте, экологическая и социальная эффективность

Тема Организационное проектирование в менеджменте

Задание 1. Рассмотрите следующие в опросы: Управление проектной командой. Основные функции проект-менеджера по отдельным сферам деятельности: взаимоотношения; организация работ; создание команды; руководство командой; принятие решений. Стадии формирования команды проекта: формирование; период срабатываемости участников; период нормального функционирования; реорганизация; окончание деятельности и расформирование команды.

Элементы системы управления командой проекта: формирование и развитие команды; организация деятельности команды; управление персоналом команды. Основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта: специфика проекта, организационно-культурная среда, особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды. Структурные и межличностные методы управления конфликтной ситуацией. Категории и виды эффективности. Основные принципы оценки инвестиционных проектов: моделирование денежных потоков и сопоставимость условий сравнения; рассмотрение проекта на протяжении всего его жизненного цикла; учет фактора времени и только предстоящих затрат; принцип положительности и максимума эффекта, многоэтапность оценки; учет наиболее существенных последствий проекта и наличия разных участников проекта; учет влияния инфляции и возможности использования нескольких валют; учет (в количественной форме) влияния неопределенности и рисков. Схема оценки эффективности. Критерии эффективности проекта: срок окупаемости (PBP), учетная доходность (ARR), чистая приведенная стоимость (NPV), внутренняя норма рентабельности (IRR), модифицированная IRR (MIRR), индекс рентабельности (PI). Границы основных показателей эффективности проекта.

Тема Технология разработки управленческих решений.

Задание 1. Рассмотрите следующие вопросы: Сущность понятия «управленческое решение»; требования, предъявляемые к управленческим решениям; виды управленческих решений. Групповое принятие решений. Программированные и непрограммированные решения.

Логика построения схемы процесса управления; основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения. Сущность и особенности использования основных методов принятия управленческих решений. Модели в принятии управленческих решений: рациональная, ограниченной рациональности. Основные принципы и методы оценки эффективности управленческого решения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на эффективность решения. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1 Организация как объект управления

Изучить вопросы для подготовки к занятиям

1. Сущность понятия организации как объекта управления
2. Свойства, присущие организациям как объектам управления, классификацию организаций как объектов управления по различным признакам
3. Основные элементы внешней и внутренней среды организации.
4. Сущность понятия «система», основные свойства систем, суть представления об организации как о системе управления
5. Сущность системного подхода к организации управления

Тема 2 Методологические основы менеджмента

Изучить вопросы для подготовки к занятиям

1. Сущность экономических методов управления, средства и инструменты экономических методов менеджмента, и их проявление в деятельности организации.
2. Сущность, классификация и конкретные инструменты административных методов управления в менеджменте.
3. Сущность, инструменты и формы проявления социально-психологических методов управления, задачи, решаемые организацией при использовании социально-психологических методов управления.
4. Общие понятия об эффективности менеджмента,
5. Методы и показатели экономической эффективности в менеджменте, экологическая и социальная эффективность

Тема 3 Организационное проектирование в менеджменте

Изучить вопросы для подготовки к занятиям

1. Сущность организации как функции менеджмента; связь форм организации системы менеджмента и их содержания.
2. Сущность мотивации как функции менеджмента; основные понятия и логика процесса мотивации; факторы формирования мотивов труда; классификация теорий мотивации, связь потребностей с возможностями их удовлетворения, использование мотивации в практике менеджмента; факторы эффективности мотивации.
3. Сущность и значение координации в системе управления. Координирование как элемент оперативного управления.
4. Сущность, принципы и классификация видов управленческого контроля. 5. Функции контроля. Виды контроля. Этапы и стадии контроля.
5. Сущность информационного обеспечения, его роль в управлении, основные функции внутрифирменной системы информации и основные требования к ней.

Тема 4 Технология разработки управленческих решений

1. Сущность понятия «управленческое решение»; требования, предъявляемые к управленческим решениям; виды управленческих решений.
2. Групповое принятие решений.
3. Программированные и непрограммированные решения.
4. Логика построения схемы процесса управления;
5. Основные этапы процесса принятия и реализации управленческого решения.

Комплект тестовых заданий

Раздел 1 Организация как объект управления

1. Теория организации:

- 1) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
- 2) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
- 3) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
- 4) Наука о совокупности действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей
- 5) Наука об искусственных объединениях людей, являющихся частью общественной структуры

2. Организация как социальное явление:

- 1) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в различных областях
- 2) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время
- 3) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность на рынке
- 4) Искусственное объединение людей, являющихся частью общественной структуры

3. Организационная система:

- 1) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в соответствии с заданием.
- 2) Единое образование звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.
- 3) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов
- 4) Естественная организация, возникшая сама по себе

4. Объекты внешней среды организации:

- 1) Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.
- 2) Все то, что находится за пределами данной организации.
- 3) Природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация.
- 4) Правовые и социально-экономические условия, в которых функционирует организация
- 5) Политические и международные факторы, в которых функционирует организация

5. Хозяйственные организации:

- 1) Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности.
- 2) Союзы, партии, группы, сформированные по интересам.
- 3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации
- 4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих членов
- 5) Не имеют своей целью получение прибыли

Раздел 2 Методологические основы менеджмента

6. Общественные организации:

- 1) Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход.
- 2) Объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.
- 3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.
- 4) Построены на основе личных симпатий
- 5) Создаются для получения прибыли

7. Ассоциативные организации:

- 1) Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности.
- 2) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
- 3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации.
- 4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих членов
- 5) Не имеют своей целью получение прибыли

8. Неформальные организации:

- 1) Кооперативные организации с небольшой численностью персонала.
- 2) Не зарегистрированные в государственном порядке организации.
- 3) Государственные и муниципальные предприятия.
- 4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих членов
- 5) Не имеют своей целью получение прибыли

9. Унитарные предприятия:

- 1) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
- 2) Коммерческие организации, не наделенные правом собственности
- 3) Некоммерческие организации, не наделенные правом собственности.
- 4) Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход
- 5) Коммерческие организации, основанные на личном трудовом участии ее членов

10. Формальные организации:

- 1) Зарегистрированные в установленном порядке организации.
- 2) Организации, не ведущие хозяйственной деятельности,
- 3) Люди внутри организации с единой целью
- 4) Группа людей, объединившихся между собой

Раздел 3 Организационное проектирование в менеджменте

11. Система управления организацией:

- 1) Сотрудники организации, дающие поручения.
- 2) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений,
- 3) Руководитель организации и его заместители.
- 4) Совокупность всех служб организации, подсистем и коммуникаций

12. Система наук об организации включает в себя (указать неверный ответ):

- 1) Теория управления
- 2) Теория организации
- 3) Социология
- 4) Антропология
- 5) Палеонтология

13. На какой вопрос отвечает исходная позиция одних из основоположников Теории Организации:

- 1) Зачем управлять?
- 2) Почему надо управлять?
- +3) Чем управлять?
- 4) Как управлять?
- 5) Каковы основы управления?

14. Какова связь между Теорией Организации и Юридическими науками:

- 1) Косвенная
- 2) Прямая
- 3) Связи нет
- 4) Отдаленная
- 5) Нет верного ответа

15. В чем заключается вклад антропологии в Теорию Организации:

- 1) Эта отрасль изучает культуру общества
- 2) Изучает модели управления
- 3) Объясняет психологию индивида
- 4) Раскрывает принципы Теории Организации

Раздел 4 Технология разработки управленческих решений

16. Кто в организации должен оперативно и своевременно получать необходимую информацию:

- 1) Руководители и посредники
- 2) Исполнители и посредники
- 3) Руководители и исполнители
- 4) Посредники и персонал

17. Поведенческий подход ставит в центр своего исследования:

- 1) Продукцию
- 2) Человека
- 3) Методы управления
- 4) Технологический прогресс

18. Какая новая научная дисциплина дает ответ на такие вопросы как: Почему индивиды ведут себя так, а не иначе? Как ведут себя индивиды в групповой деятельности?:

- 1) Социальная психология
- 2) Социология
- 3) Психология
- 4) Антропология
- 5) Палеонтология

19. Играют ли роль в успешности организации современные информационные системы:

- 1) Играют важную роль
- 2) Не играют роли
- 3) Имеют слабое влияние
- 4) Никак не влияют

20. Можно ли рассматривать организацию с точки зрения одной науки:

- 1) Да, возможно
- 2) Нет, не возможно
- 3) Возможно, но не желательно
- 4) Зависит от организации

21. Проектирование организаций:

- 1) Процесс создания прообраза будущей организации.
- 2) Проектирование служебных помещений и создаваемой организации
- 3) Подбор персонала для создаваемой вновь организации.
- 4) Оценка влияния внешней среды
- 5) Только прогноз дальнейшего развития организации

22. Жизненный цикл организации - это...

- 1) Подготовительный этап, предшествующий созданию организации
- 2) Период стабильной и эффективной работы организации.
- 3) Переход к созданию условий для экономического роста
- 4) Время от момента зарождения организации до ее ликвидации.

23. Основная цель коммерческой организации

- 1) Получение любым путем и в кратчайший срок максимальной прибыли.
- 2) Рост размеров организации и увеличение масштабов производства.
- 3) Решение социально значимых задач, приносящих прибыль.
- 4) Расширение сегмента обслуживаемого рынка

24. Организационная культура:

- 1) Исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени.
- 2) Система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации.
- 3) Система обязанностей, выполняемых членами организации
- 4) Квалификационный уровень членов производственного коллектива
- 5) Образовательный и профессиональный уровень членов производственного коллектива

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)
--

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценки к зачету и зачету с оценкой

зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.
--

зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.
--

зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой.

незачет /оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценивания контрольной работы текущего контроля успеваемости обучающихся (рекомендуемое)

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно. Допускает 1-2 ошибки, исправленные с помощью наводящих вопросов.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание (вопрос), допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценивания контрольной работы дискуссионных тем и вопросов для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень дискуссионных тем

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- теоретический уровень знаний;
- качество ответов на вопросы;
- подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.);
- практическая ценность материала;
- способность делать выводы;
- способность отстаивать собственную точку зрения;
- способность ориентироваться в представленном материале;
- степень участия в общей дискуссии.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся свободно владеет учебным материалом; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно

	используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения
71-85 баллов «хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. Обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

**Критерии оценивания контрольной работы для контрольной работы
(обязательно для дисциплин, где по УП предусмотрена контрольная работа)**

Перечень заданий для контрольной работы
Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)
Примерные критерии оценивания:
– полнота раскрытия темы;
– правильность формулировки и использования понятий и категорий;
– правильность выполнения заданий/ решения задач;
– аккуратность оформления работы и др.
Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно), работа выполнена аккуратно, без помарок.
71-85 баллов «хорошо»	Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач. Работа выполнена аккуратно.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач. Работа выполнена небрежно.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач, наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

Критерии оценивания контрольной работы для практических (лабораторных) работ

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)
Примерные критерии оценивания:
– правильность выполнения задания на практическую/лабораторную работу в соответствии с вариантом;
– степень усвоения теоретического материала по теме практической /лабораторной работы;
– способность продемонстрировать преподавателю навыки работы в инструментальной программной среде, а также применить их к решению типовых задач, отличных от варианта задания;
– качество подготовки отчета по практической / лабораторной работе;
– правильность и полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы и др.
Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания практических занятий (лабораторных работ):	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.
71-85 баллов «хорошо»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы с замечаниями; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.
Критерии оценивания контрольной работы для выполнения расчетно-графической работы, работы на тренажере	
<p>Комплект заданий</p> <p>Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)</p> <p>Примерные критерии оценивания:</p> <p>В качестве критериев могут быть выбраны, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соответствие срока сдачи работы установленному преподавателем; – соответствие содержания и оформления работы предъявленным требованиям; – способность выполнять вычисления; – умение использовать полученные ранее знания и навыки для решения конкретных задач; – умение отвечать на вопросы, делать выводы, пользоваться профессиональной и общей лексикой; – обоснованность решения и соответствие методике (алгоритму) расчетов; <p>Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)</p> <p>Примерная шкала оценивания:</p>	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Все материалы, расчеты, построения оформлены согласно требованиям и демонстрируют высокий уровень освоения теоретического материала, способность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. Вычисления выполнены четко, ответы на вопросы, выводы к работе отражают точку зрения обучающегося на решаемую проблему. Все материалы представлены в установленный срок, не требуют дополнительного времени на завершение.
71-85 баллов «хорошо»	Все материалы, расчеты, построения оформлены согласно требованиям и демонстрируют достаточно высокий уровень освоения теоретического материала, способность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. В работе присутствуют несущественные ошибки при вычислениях и построении чертежей, не влияющие на общий результат работы, при грамотном ответе на большинство поставленных вопросов. Все материалы представлены в установленный срок, не требуют дополнительного времени на завершение.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Материалы, расчеты, построения оформлены с ошибками, не в полном объеме, демонстрируют наличие пробелов в освоении теоретического материала, низкий уровень способности составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. В работе присутствуют ошибки, которые не оказывают существенного влияния на окончательный результат. Работа оформлена неаккуратно, представлена с задержкой и требует дополнительного времени на завершение.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень освоения теоретического материала, неспособность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Обучающийся не может ответить на замечания преподавателя, не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснения выводам и теоретическим положениям данной работы. Оформление работы не соответствует требованиям.
Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий	
<p>Материалы тестовых заданий</p> <p>Материалы тестовых заданий следует сгруппировать по темам/разделам изучаемой дисциплины (модуля) в следующем виде:</p> <p>Тема (темы) / Раздел дисциплины (модуля)</p> <p>Тестовые задания по данной теме (темам)/Разделу с указанием правильных ответов.</p>	

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

Критерии оценивания контрольной работы разноуровневых задач (заданий)

Задачи репродуктивного уровня

Задачи реконструктивного уровня

Задачи творческого уровня

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- полнота знаний теоретического контролируемого материала;
- полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений/казусов;
- умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;
- умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;
- полнота и правильность выполнения задания.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
71-85 баллов «хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Нет ответа. Не было попытки решить задачу.

Критерии оценивания контрольной работы темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Перечень тем эссе/докладов/рефератов/сообщений и т.п.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- полнота раскрытия темы;
- степень владения понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины;
- знание фактического материала, отсутствие фактических ошибок;
- умение логически выстроить материал ответа;
- умение аргументировать предложенные подходы и решения, сделанные выводы;

– степень самостоятельности, грамотности, оригинальности в представлении материала (стилистические обороты, манера изложения, словарный запас, отсутствие или наличие грамматических ошибок);
 – выполнение требований к оформлению работы.
 Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся).

Примерная шкала оценивания письменных работ:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла.</p> <p>Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p> <p>Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте.</p> <p>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
71-85 баллов «хорошо»	<p>Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки. Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла.</p> <p>Продемонстрировано умение аргументированно излагать собственную точку зрения, но аргументация не всегда убедительна. Изложение лишь отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p> <p>Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1–2 орфографические ошибки.</p> <p>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
56-70 баллов «удовлетворительно»	<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25–30%). Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур.</p> <p>Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок.</p> <p>Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам.</p> <p>Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3–5 орфографических ошибок.</p> <p>Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления.</p>
0-55 баллов «неудовлетворительно»	<p>Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени.</p> <p>Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.</p> <p>Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура</p>

	<p>проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины.</p> <p>Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.</p> <p>Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.</p> <p>Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу).</p> <p>Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него.</p>
--	--

Критерии оценивания контрольной работы участия обучающегося в активных формах обучения (доклады, выступления на семинарах, практических занятиях и пр.):

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
71-85 баллов «хорошо»	Недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников
56-70 баллов «удовлетворительно»	Отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной - двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Темы не раскрыты; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Критерии оценивания контрольной работы кейс-задач

Задание (я):

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам (адекватность проблеме и рынку);
- оригинальность подхода (новаторство, креативность);
- применимость решения на практике;
- глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения).

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет оригинальный подход к решению поставленной проблемы, демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, анализ соответствующих источников. Формулировки кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения конкретны, измеримы и обоснованы.
71-85 баллов «хорошо»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет в основном традиционный подход с элементами новаторства, частично подкрепленный анализом соответствующих источников, демонстрирует хороший уровень теоретических знаний. Формулировки недостаточно кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения требуют исправления незначительных ошибок.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Предложенное решение требует дополнительной конкретизации и обоснования, в целом соответствует поставленной в задаче проблеме. При решении поставленной проблемы обучающийся применяет традиционный подход, демонстрирует твердые знания по поставленной проблеме. Предложенное решение содержит ошибки, уверенно исправленные после наводящих вопросов.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Наличие грубых ошибок в решении ситуации, непонимание сущности рассматриваемой

проблемы, неуверенность и неточность ответов после наводящих вопросов. Предложенное решение не обосновано и не применимо на практике

Критерии оценивания контрольной работы для деловой (ролевой) игры

Тема (проблема)

Концепция игры

Роли:

Задания (вопросы, проблемные ситуации и др.)

Ожидаемый (е) результат(ы)

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- качество усвоения информации;
- выступление;
- содержание вопроса;
- качество ответов на вопросы;
- значимость дополнений, возражений, предложений;
- уровень делового сотрудничества;
- соблюдение правил деловой игры;
- соблюдение регламента;
- активность;
- правильное применение профессиональной лексики.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены с использованием профессиональной лексики; ответы и выступления четкие и краткие, логически последовательные; активное участие в деловой игре.
71-85 баллов «хорошо»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены с использованием профессиональной лексики с незначительными ошибками; ответы и выступления в основном краткие, но не всегда четкие и логически последовательные; участие в деловой игре.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены со слабым использованием профессиональной лексики; ответы и выступления многословные, нечеткие и без должной логической последовательности; пассивное участие в деловой игре.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Участник деловой игры продемонстрировал затруднения в понимании сути поставленной проблемы; отсутствие необходимых знаний и умений для решения проблемы; затруднения в построении самостоятельных высказываний; обучающийся практически не принимает участия в игре.

Критерии оценивания контрольной работы для тем групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Групповые творческие задания (проекты):

Индивидуальные творческие задания (проекты):

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- актуальность темы;
- соответствие содержания работы выбранной тематике;
- соответствие содержания и оформления работы установленным требованиям;
- обоснованность результатов и выводов, оригинальность идеи;
- новизна полученных данных;
- личный вклад обучающихся;
- возможности практического использования полученных данных.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Работа демонстрирует точное понимание задания. Все материалы имеют непосредственное отношение к теме; источники цитируются правильно. Результаты работы представлены четко и логично, информация точна и отредактирована. Работа отличается яркой индивидуальностью и выражает точку зрения обучающегося.
71-85 баллов «хорошо»	Помимо материалов, имеющих непосредственное отношение к теме, включаются некоторые материалы, не имеющие отношение к ней; используется ограниченное количество источников. Не вся информация взята из достоверных источников; часть информации неточна или не имеет прямого отношения к теме. Недостаточно выражена собственная позиция и оценка информации.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Часть материалов не имеет непосредственного отношения к теме, используется 2-3 источника. Делается слабая попытка проанализировать информацию. Материал логически не выстроен и подан внешне непривлекательно, не дается четкого ответа на поставленные вопросы. Нет критического взгляда на проблему.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Большее половины материалов не имеет непосредственного отношения к теме, используется один источник. Не делается попытка проанализировать информацию. Материал логически не выстроен и подан внешне непривлекательно, не дается ответа на поставленные вопросы.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обнование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			