

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович

Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет

Дата подписания: 14.09.2024 08:43:57

Уникальный программный ключ:

528682d78e671e5668307f07e1ba2127f735a12

Приложение 1

## МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Саратовский государственный аграрный университет  
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

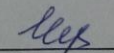
/ Воротников И.Л.

« 20 » *сентября* 20 *24* г.

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ (продвинутый уровень)
Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Менеджмент в агропромышленном комплексе
Квалификация выпускника	Магистр
Нормативный срок обучения	2 года
Форма обучения	Заочная
Кафедра-разработчик	Проектный менеджмент и ВЭД в АПК
Ведущий преподаватель	Черненко Е.В., доцент

Разработчик(и): доцент, Черненко Е.В.

  
(подпись)

Саратов 2021

## Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП .....	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	5
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	12
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования .....	30

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Организационное поведение» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 № 952, формируют следующие компетенции указанные в таблице 1.

Таблица 1

### Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организационное поведение»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	«Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»	ИД – 2 УК - 3 Вырабатывает и реализует стратегию сотрудничества в командной работе для достижения поставленной цели	1	лекции, /практические занятия	Устный опрос

УК-5	«Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия»	ИД-2, УК-5 Объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	1	лекции, /практические занятия	Устный опрос
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»	ИД-2, ОПК-1 Использует методы и инструменты основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, социализации, управления конфликтами для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для выработки рекомендаций по реализации на практике эффективных моделей поведения как работников, так и организации в целом	1	лекции, /практические занятия	Устный опрос

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Организация работы в малых группах», «Управление человеческими ресурсами в АПК» и при защите выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Компетенция УК-5 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Философия познания», при ознакомительной практике и при защите выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Компетенция ОПК-1 – также формируется в ходе освоения дисциплины «Управленческая экономика» и при защите выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

## **2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

### **Перечень оценочных средств\***

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: Сотрудничество в управлении организацией; Организационная двойственность поведения; Информация и коммуникации, управление человеком и командой; Теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; Сценарные модификации поведения; Имиджевый самоконтроль поведения; Критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; Ориентации руководителя; Маркетинговая поведенческая среда; Конфликтные управленческие позиции; Методы управления конфликтными ситуациями; Оценка менеджмента

## Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Типы поведения человека в организации: исполнительский, инициативный. Мотивация и результативность организации.	УК-3, УК-5, ОПК-1	Устный опрос. собеседование
2	Управляемость человеком в организации. Организационная сущность управления. Модели управленческих ориентаций руководителя. Управленческие отношения. Бюрократическая, технократическая и инноваторская ориентация руководителя.	УК-3, УК-5, ОПК-1	Устный опрос. собеседование
3	Сегменты организационного поведения персонала в организации. Сегменты организационного поведения персонала в организации: ригористический; автономный; мобилизационный и прессинговый.	УК-3, УК-5, ОПК-1	Устный опрос. собеседование

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Организационное поведение» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	4	5	6	7

<p>УК-3-1 год</p>	<p>УК - 3.2. Выработывает и реализует стратегию сотрудничества в командной работе для достижения поставленной цели</p>	<p>обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале</p>	<p>обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>
<p>УК-5 1 год</p>	<p>УК - 5.2. Объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей</p>	<p>обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале</p>	<p>обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>

ОПК-1 1 год	ОПК - 1.2. Использует методы и инструменты основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, социализации, управления конфликтами для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для выработки рекомендаций по реализации на практике эффективных моделей поведения как работников, так и организации в целом	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
----------------	--	---	---	---	---

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**3.1. Собеседование**

**Тема 1 «Типы поведения человека в организации»**

1. Типы поведения человека в организации.
2. Исполнительский тип поведения.
3. Инициативный тип поведения.
4. Мотивация и результативность организации



### *1. Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Теории поведения человека в организации.
2. Внутрифирменная среда организационного поведения.
3. Теоретические предпосылки организационного поведения.
4. Среда организационного поведения.
1. Эволюция типичных представлений (стереотипов) о человеке, работающем в организации.
2. Типы поведения человека в организации.
5. Сотрудничество в управлении организацией
3. Мотивация и результативность организации.
4. Приобщенность и отчужденность работников к организации.
5. Правовой статус организации и должностной статус работников организации.
6. Неофициальный статус сотрудников организации.
7. Профессиональные группы.
8. Лидерство в организации.
9. Морально-психологическая сплоченность.
10. Профессиональная согласованность и межличностная совместимость.
11. Рыночные ориентации персонала.

### *2. Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Деловое поведение работников.
2. Подходы к пониманию делового поведения работников.
3. Индивидуальное и сопряженное поведение.
4. Управление деловым поведением работников в организации.
5. Долгосрочная маркетинговая стратегия.
6. Структура поведения в ситуациях риска.
7. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?
8. Чем характеризуется управленческая позиция руководителя предпринимательского и административного типа?
9. Отличительные особенности управленческих позиций менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров.
10. Какие ошибки может допускать руководитель, провоцируя конфликтную ситуацию?
11. Каким образом можно прогнозировать исход конфликта?
12. Психологические барьеры к нововведениям.
13. Системный подход к пониманию «коммуникативного пространства».
14. Вида коммуникаций в «коммуникативном пространстве» руководителя.
15. Причины возникновения психологических барьеров в коммуникативных разновидностях поведения.
16. Феномен псевдоуправленческого поведения руководителя.
17. Прессинговые психологические состояния работников.
18. Ситуационная напряженность управления.
19. Методы борьбы со «стрессорами».

20. Фрустративные состояния личности.
21. Способы психологической самозащиты.
22. Формализованные управленческие отношения.
23. Организация выполнения заданий.

### **3.2. Промежуточная аттестация**

Контроль за освоением дисциплины «Организационное поведение (продвинутый уровень)» и оценка знаний обучающихся на зачете и экзамене производится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, утвержденном решением ученого совета ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ» от 18.06.2014, протокол №7.

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» промежуточная аттестация проводится в форме зачета (в 1 семестре).

Практические (расчетные) задания в перечне вопросов отсутствуют.

## Вопросы, выносимые на зачет

1. Обоснование необходимости изучения менеджерами курса «Организационное поведение».
2. Предмет организационного поведения.
3. Модели организационной ориентации поведения (разобщищенное, спланичающее).
4. Исходные положения изучаемого курса.
5. Социокультурный образ организации.
6. Что представляет собой стереотип «экономический человек»?
7. Что представляет собой стереотип «психологический стереотип»?
8. Что представляет собой стереотип «технологический человек»?
9. Как можно описать стереотип «этический человек»?
10. Сегменты организационного поведения человека работающего.
11. Адаптивные организационные возможности. Мотивация труда и чем она стимулируется?
12. Сотрудничество в управлении организацией.
13. Социальная ответственность и социальная адаптация.
14. Межкультурное взаимодействие и социально-психологический климат в коллективе.
15. Этика делового общения.
16. Понятие, особенности, этапы формирования мотивационного механизма в организации.
17. Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте.
18. Информация и коммуникации, управление человеком и командой.
19. Уровни кооперации работников в организации.
20. Профессиональные группы.
21. Лидерство в организации.
22. Модели поведения работников организации
23. Факторы группового поведения.
24. Причины разбалансировки координационного поведения.
25. Социальный контроль
26. Матричная координация поведения.
27. Теории поведения человека в организации.
28. Внутрифирменная среда организационного поведения.
29. Теоретические предпосылки организационного поведения.
30. Среда организационного поведения.
31. Эволюция типичных представлений (стереотипов) о человеке, работающем в организации.
32. Типы поведения человека в организации.
33. Сотрудничество в управлении организацией
34. Мотивация и результативность организации.
35. Приобщенность и отчужденность работников к организации.
36. Правовой статус организации и должностной статус работников организации.
37. Неофициальный статус сотрудников организации.
38. Профессиональные группы.

39. Лидерство в организации.
40. Морально-психологическая сплоченность.
41. Профессиональная согласованность и межличностная совместимость.
42. Рыночные ориентации персонала.
43. Организационная сущность управления.
44. Модели управленческих ориентаций руководителя.
45. Управленческие отношения
46. Виды управленческих решений.
47. Диспозиции управленческих отношений.
48. Личностный потенциал руководителя
49. Функции и качества руководителей.
50. Основные типы руководителей. Концепции лидерства.
51. Типы управленческих позиций.
52. Предпринимательская, административная, открытая управленческие позиции.
53. Управленческая позиция главы фирмы и ее характерные признаки.
54. Организационная структура коммуникаций.
55. Типы предпочтительных актов коммуникативного поведения.
56. Преодоление психологических барьеров в коммуникативном поведении
57. Внешние факторы, обуславливающие создание имиджа организации.
58. «Клиентурный» тип поведения работников в фирме.
59. «Антиклиентурный» тип поведения работников на фирме.
60. «Псевдоклиентурный» тип поведения работников на фирме.
61. Маркетинговая поведенческая среда в фирме.
62. Целевая направленность поведения.
63. Управленческий цикл руководителя.
64. Стадии управленческого цикла.
65. Классификация работников.
66. Деление ситуации по степени управляемости.
67. «Пространственное поле» переживания ситуации руководителем и работниками.
68. Что такое деловое поведение работников?
69. Свойства делового поведения работников.
70. Личностное деловое поведение работников.
71. Что такое «поле напряженности»?
72. В чем проявляется активность личности?
73. Раскрыть базовые характеристики личностного делового поведения.
74. Раскрыть определение стрессовой ситуации. Формула стресса.
- Позиции стресса.
75. Раскрыть фазы стресса.
76. Положительные стороны стресса.
77. Методы борьбы со стрессовыми ситуациями в организации.
78. Индивидуальные способы борьбы со стрессами.
79. Выживание и адаптация организации во внешней среде и её внутренняя интеграция.
80. Методы реализации организационных изменений.

81. Контроль организации исполнения управленческих решений.
  82. Концептуальный подход к пониманию управленческого контроля.
- Классификация факторов, мешающих и помогающих проявить инициативу работникам организации.
83. Изучение различных подходов к оценке менеджмента, определение критериев оценки.
  84. Деловое поведение работников.
  85. Подходы к пониманию делового поведения работников.
  86. Индивидуальное и сопряженное поведение.
  87. Управление деловым поведением работников в организации.
  88. Долгосрочная маркетинговая стратегия.
  89. Структура поведения в ситуациях риска.
  90. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?
  91. Чем характеризуется управленческая позиция руководителя предпринимательского и административного типа?
  92. Отличительные особенности управленческих позиций менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров.
  93. Какие ошибки может допускать руководитель, провоцируя конфликтную ситуацию?
  94. Каким образом можно прогнозировать исход конфликта?
  95. Психологические барьеры к нововведениям.
  96. Системный подход к пониманию «коммуникативного пространства».
  97. Вида коммуникаций в «коммуникативном пространстве» руководителя.
  98. Причины возникновения психологических барьеров в коммуникативных разновидностях поведения.
  99. Феномен псевдоуправленческого поведения руководителя.
  100. Прессинговые психологические состояния работников.
  101. Ситуационная напряженность управления.
  102. Методы борьбы со «стрессорами».
  103. Фрустративные состояния личности.
  104. Способы психологической самозащиты.
  105. Формализованные управленческие отношения.
  106. Организация выполнения заданий.

## 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

### 4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение (продвинутый уровень)» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы. Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

### 4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
<b>высокий</b>	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
<b>базовый</b>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<b>пороговый</b>	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

#### 4.2.1. Критерии оценки собеседования при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

- **знания:** основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации.

-**умения:** ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

- **владение навыками:** реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

#### Критерии оценки собеседования

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знание материала дисциплины, включающей следующие разделы:</p> <p><b>Раздел 1.</b>-понятие и содержание менеджмента; эволюция школ и концепций менеджмента и тенденции их развития за рубежом; ключевые категории концепции управления; развитие управления во второй половине XIX века и реформы Александра II; развитие управленческой мысли в конце XIX и начале XX вв; основные тенденции развития отечественной управленческой мысли.</p> <p><b>Раздел 2:</b> - разновидности организаций; законы теории организации; организационное устройство предприятия; организация и ее среда; принципы управления организацией; функциональные основы менеджмента и его инструменты;</p>
----------------	--

	<p>сравнительная характеристика стилей управления; типология и законы организации;</p> <p>развитие организаторской и организационно-управленческой мысли; культурный фон организации;</p> <p>структура организации; жизнедеятельность и развитие организаций; изучение основных составляющих организаторской деятельности субъекта управления; определение наиболее эффективного варианта функционирования организации.</p> <p><b>Раздел 3.</b> - сотрудничество в управлении организацией;</p> <p>организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой;</p> <p>теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание</p> <p>практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знание материала - основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы в логическом изложении изученного материала, в постановке цели и формулировании задач, связанных с реализацией профессиональных функций; анализе внешней и внутренней среды организации, выявлении ее ключевых элементов и оценке их влияния на организацию; в организации командного взаимодействия для решения управленческих задач; в разработке программы осуществления организационных изменений и оценке их эффективности;</p> <p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками реализации основных управленческих функций; применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала;</p> <p>в целом успешное, но не системное умение применения изученного материала на практике;.</p>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <p>- обучающийся не знает значительной части программного материала,</p>



плохо ориентируется в материале дисциплины включающей следующие темы - сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой;

теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание

практики применения материала, исчерпывающе и последовательно. четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

- обучающийся не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;

- обучающийся не владеет навыками реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации применения полученных знаний в практической деятельности.

Разработчик: доцент, Черненко Е.В.



